LABOUR PROGRAM

Annual Report

Employment Equity Act

2002

Government of Canada / Gouvernement du Canada

Canada

LT-020-03-02

Annual Report

Employment Equity Act

2002

Additional copies of this publication can be obtained from:

Public Enquiries Centre
Human Resources Development Canada
140 Promenade du Portage
Phase IV, Level 0
Hull, Quebec
K1A 0J9
Fax: (819) 953-7260

Catalogue number: LT-020-02-03

http://info.load-otea.hrdc-drhc.gc.ca/workplace_equity/general.htm

Alternative format

This document is available in either large print, audio cassette, braille or computer diskette.
To obtain this publication in alternative format, call: (819) 953-7499

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, 2003
Cat. No. MP31-5/2002
ISBN: 0-662-66991-6

Printed in Canada

Minister of Labour Ministre du Travail

Ottawa, Canada K1A 0J2

Her Excellency the Right Honourable Adrienne Clarkson,
P.C., C.C., C.M.M., C.D.
Governor General of Canada

Your Excellency:

It is my privilege to present the 15th Annual Report to Parliament on the *Employment Equity Act*.

The *Employment Equity Act* requires employers to identify and eliminate employment barriers experienced by women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities, and to apply practices to improve the representation of these groups. This report describes the progress that employers within the federal jurisdiction, including Crown corporations, have made in establishing the principles of the Act.

The results of this year's report illustrate the progress from 1987 to 2001. It indicates that Canadian workplaces have embraced employment equity in greater numbers and that the *Employment Equity Act* made a difference in advancing both employers and employees.

For the first time, the report covers all types of employers under the Act, including federally regulated private sector employers, the federal public sector (including separate employers), and federal contractors. Combined, these employers add up to over 1,600 companies, employing over two million Canadians.

While I am proud of the results outlined in this annual report, I realize that more work must be done to develop fair, equitable and accessible workplaces for all Canadians.

In 2002, the Standing Committee on Human Resources Development and the Status of Persons with Disabilities completed a review of the *Employment Equity Act*. The Committee produced a report containing 29 recommendations, including a call for improved workplace strategies for persons with disabilities and Aboriginal peoples, and for an improved reporting system for employers. The Government of Canada will continue to address these recommendations and foster a more inclusive workplace.

Our country has been built on the principles of fairness and equity. We know that much of our success as a nation can be attributed to our multicultural heritage and to our respect for one another. As we continue to build on the progress of employment equity, we will promote greater productivity in our workplaces and improve the well-being of all Canadians.

Respectfully submitted,

Claudette Bradshaw

Canada

103-03644/

Table of Contents

Highlights ***1***

1. Coverage ***7***

2. The Business Climate ***13***

3. Good Practices ***23***

4. Employer Ratings ***27***

5. Employers' Reports ***45***

5.1 The Workforce *45*

5.2 Women *49*

5.3 Aboriginal Peoples *53*

5.4 Persons with Disabilities *57*

5.5 Members of Visible Minorities *61*

Appendix A: *Glossary of Terms* *65*

Appendix B: *Ratings Methodology* *67*

Appendix C: *GPI (Good Practices Index) Methodology* *73*

Appendix D: *Federal Public Service and Federal Contractors* *75*

Appendix E: *Statistical Summary* *89*

Highlights

THE BUSINESS CLIMATE

The Canadian economy enjoyed another year of growth in 2001 despite the dampening enthusiasm for new technologies and the political events in the latter part of the year that influenced travel and many service industries. Unemployment was at a 25-year low and trade was at an all time high. Yet despite her advantages as a world economic leader, Canada was not competing at its full potential, because it was not attracting enough foreign investment, and was not retaining and utilising her own highly qualified human resources. Also, the absence of mergers of businesses in Canada was seen as having implications, ranging from the positive (more companies equals more competition) to the negative (more employers equals less industry efficiency).

Canadian banks were already leading the way in operating in a new world economy in 2001. Extensive use of the internet, the integration of financial markets in the European Union, and the harmonised regulation through international institutions, are pushing the creation of a new global financial system. Banks were priming for another round of attempted mergers as new legislation was passed in June 2001. Meanwhile, businesses in the communications sector focussed on convergence, the coming together of technologies and media in the world of information. The CRTC made efforts in 2001 to govern the dynamics of the broadcasting and telecommunications industries. While air transportation was hard hit by the September 11 events, trucking and rail transportation continued to enjoy rapid growth in 2001, with plans for horizontal integration between trains and trucks. North American railway mergers became possible again after restrictions were lifted in the United States.

GOOD PRACTICES

The *Employment Equity Act* requires employers to submit an annual statistical report and a narrative report. The narrative report lists the measures taken by employers to improve the situation of designated group members within their workforces, the corresponding results achieved and the related consultation undertaken with employee representatives.

In 2001, many factors impacted the implementation of employment equity within federally regulated companies, most prominently, technology and globalization. Special measures undertaken by employers played a role in an increase of designated group representation. Several employers found that a diverse workforce was not only indicative of a strong presence among marketplace competitors, but also of economic success and improved morale among all employees, including designated group members.

Many employers reported that their communication plans contained employment equity measures, as well as support from senior management, specifically in self-identification campaigns. They also devoted resources to employment equity plans, as well as developing more effective ways to implement them. The sharing of good practices has become more prevalent as many employment equity initiatives were found to be common among companies.

The Good Practices chapter contains information on the Good Practices Index (GPI) which measures the degree of fullfilment of the employer obligation to submit a narrative report. In 2001, over two thirds of employers received the highest GPI score of 5, while only 23 received scores of 3 or lower.

EMPLOYER RATINGS

Individual employers are assessed on their numerical results with regard to the situation of designated group members in their workforce and the efforts they made in 2001 to improve the situation of these groups. The ratings are the summary of six indicators.

They measure the extent to which members of a group were represented in an employer's workforce. It also reflects the progress that an employer has made during 2001 in improving the situation of a designated group.

- The results for 2001 show that the highest number of best ratings were for Aboriginal Peoples, where a total of 177 out of 404 employers received an "A" for this designated group.
- Transportation led employers in the best rating for Aboriginal employees, where 110 companies received an "A" for this designated group.
- 109 employers were rated "A" for members of visible minorities - against 101 last year - while 91 employers were rated "A" for women - against 88 last year. Also, there were 87 employers receiving a "B" for women (against 84 last year) compared to 63 who received the same rating for members of visible minority groups (against 47 last year), and 50 employers who had "B" for Aboriginal Peoples (against 16 last year).
- In combining both top ratings ("A" and "B"), members of visible minority groups arrived at third place after Aboriginal Peoples and women, in that order, in all companies under the Act. Also in terms of combined top ratings, women were in first place in Banking and Communications, while Aboriginal Peoples were first in Transportation and the Other Sectors.
- Only 40.0% of the employers received "C" or lower for Aboriginal Peoples, compared to 55% of employers who did so for members of visible minority groups.
- The worst situation, as in previous years, was for persons with disabilities, where only 26 employers received an "A" for this group (against 21 last year), and another 28 received a "B" (against 16 last year). Almost 83% of employers received a "C" or lower for this designated group.

THE WORKFORCE

- An increase was observed in 2001 in the number of employees reported by federally regulated private companies under the Act compared to 2000. The increase from 612,000 to 636,000 (a rise of 24,000 employees, or 4.0%) was due to the increase in the number of employers from 394 in 2000 to 418 in 2001. Sectorally, there was a sharp increase in the workforce in Banking (a rise of 23,400 or 13.6%), and slight increases in Transportation (a rise of 1,900 or 1.1%), and Communications (a rise of 3,900 or 1.8%). The workforce in the Other sectors decreased sharply (a decline of 6,100 or 11.9%).
- Communications remained the largest industry in the workforce under the Act, accounting for 33.9% of the total, followed by Banking at 30.8% and Transportation at 28.2%. Together, Transportation and Communications employers accounted for over 6 in 10 employees in the workforce and are members of FETCO (the umbrella organisation of federally regulated employers in Transportation and Communications). The Other sectors accounted for 7.1% of the workforce under the Act.
- Almost 9 in 10 employees under the Act worked in four provinces in 2001: Ontario, Quebec, British Columbia, and Alberta.
- At 109,500, the number of hires increased dramatically in 2001, and this was the highest level since 1990. Hires totalled 102,600 in 2000 and only 74,300 in 1999. Transportation, the fastest growing industry in 2001, accounted for 37.8% of all new hires in the current reporting year, followed by Communications at 30.2%, Banking at 26.4% and the Other sectors at 5.6%.
- There was positive news in the terminations statistics this year as they dropped from 94,000 to 91,300, despite the sizeable increase in hirings in 2001. Employers under the Act hired more people than they terminated, a situation that was observed every year since 1998.

- The number of employees promoted fell in 2001 from 60,500 to 51,000, but the new figure is more in line with the historical trend, while the figure observed last year was an anomaly. Banking alone accounted for 27,600 promotions, which is more than half of all promotions.

THE DESIGNATED GROUPS

Representation

The four designated groups experienced stable to rising representation levels in the workforce under the Act in 2001, most notably for women and visible minorities.

- The representation of women increased from 43.8% to 44.8%, while that of employees with disabilities steadied at 2.3%.
- During the same period, the representation of Aboriginal employees increased from 1.5% to 1.6%, while visible minority employees increased from 10.7% to 11.7%.
- Representation of designated groups by sector varied. Women's representation fell in Banking and Communications, but increased in Transportation and the Other sectors. Aboriginal employees' representation rose in all sectors except in Banking, and they had a significant rise in Transportation. Representation of persons with disabilities rose in Transportation but fell in the three other sectors. Visible minorities' representation rose in every sector.
- Almost nine in ten women in the workforce under the Act were located in the four most populated provinces, namely, Ontario, Quebec, British Columbia, and Alberta. The Yukon and New Brunswick had the highest women's representation in 2001, while Saskatchewan, Manitoba and the Northwest Territories had the lowest.
- Over three-quarters of Aboriginal employees in the workforce under the Act were located in four provinces: Ontario, Manitoba, Alberta, and British Columbia.
- Almost three-quarters of all employees with disabilities in the workforce under the Act were located in three provinces, namely, Ontario, Alberta, and British Columbia. Their representation improved in Quebec and British Columbia.
- The vast majority of visible minority employees (96.2%) were located in four provinces, namely, in Ontario, British Columbia, Alberta, and Quebec.

Workforce Flows

Women

Women had a significantly higher share of hirings in 2001, rising from 38.7% to 41.3%. In terms of numbers, 45,200 women were hired in 2001 compared to only 39,700 in 2000. This is the highest level of hires for women since 1989 and almost 20,000 higher than the number of women hired in 1997. Women's share of hires rose in six occupational groups but fell in eight.

Fewer women were terminated in 2001, as their share of all terminations in the workforce under the Act fell from 41.3% to 39.9%. The drop occurred only in Banking as women's terminations increased in the three other major sectors.

Women received 53.2% of all promotion opportunities in 2001, slightly lower than the 53.4% level observed in the previous year. Over 68.4% of promotion activities in Banking were received by women, followed by Communications where women won 46.1% of all promotions in that sector.

Aboriginal Peoples

Aboriginal Peoples again had a higher share of hires in the workforce under the Act this reporting year (1.7% in 2001 against 1.6% in 2000 and 1.3% in 1998). Transportation led the hiring of Aboriginal Peoples, accounting for almost half of all hires from this designated group.

Terminations of Aboriginal employees as a proportion of all terminations, increased from 1.6% to 1.7% in 2001. Terminations increased in Transportation and Communications, but fell in Banking and the Other sectors. Hires of Aboriginal employees exceeded terminations in 2001, a positive departure from trends in previous years.

More Aboriginal employees were promoted in 2001, as their share of all persons promoted rose from 1.4% in 2000 to 1.6% in 2001. Their share of

promotions rose in all industrial sectors except in Banking where it fell by 0.1% to 1.2%.

Persons with disabilities

Persons with disabilities' share of hirings in the workforce under the Act rose by 0.2% in 2001 to 1.2%, compared to only 0.9% in 1999. Hiring of this designated group rose significantly in Transportation and in the Other sectors, but fell in Banking and Communications.

The share of this designated group in all terminations by employers under the Act in 2001 was 1.9%, unchanged from the level observed in the previous year. This remains much higher than their hiring share. Terminations of employees with disabilities were evenly distributed across industrial sectors. More employees with disabilities were terminated than hired. This has been the case every year over the past ten years, leading to serious erosion of this group in the workforce under the Act.

The share of persons with disabilities in the number of employees promoted in 2001 was unchanged at 1.9%.

Members of visible minorities

Members of visible minority groups had a higher share of hirings in the workforce under the Act in 2001. The share rose to 12.6% from 10.7% in 1999 and 12.1% in 2000. Among the four major industrial sectors, only Banking showed a decrease in the share of hirings of members of this designated group.

Fewer visible minority employees were terminated by federally regulated employers under the Act this year compared to the previous two years. Over 70.0% of these terminations occurred in Banking and Communications. Hirings exceeded terminations of visible minority employees again this year, and this was the trend every year since 1995.

The share of visible minority employees in the number of persons promoted in 2001 increased to 14.6%, the highest ever since 1987, and was also higher than their 2001 representation in the workforce (11.7%).

Occupational profile

The workforce under the Act continued to be largely concentrated in administrative and clerical personnel jobs in 2001, followed by professional and management jobs. The concentration varied across industrial sectors. Whereas almost 75.0% of employees in Banking were in clerical and professional positions, only a quarter were in these two occupations in Transportation.

The representation of women has been increasing in senior managerial and professional jobs and decreasing in administrative and clerical occupations. Banking had the highest representation of women (71.0%), where they have been moving up to more managerial and professional positions. Women were the majority in middle and other management in Banking in 2001 (51.0%). The lowest representation of women was in Transportation (23.0%), but they made good progress in several occupations in this sector.

Almost 6 out of 10 Aboriginal employees in the workforce under the Act were largely concentrated in three occupational groups in 2001, namely, clerical personnel, skilled crafts and trades and semi-skilled manual work. The representation of this designated group rose in all occupations in 2001.

In 2001, the representation of persons with disabilities increased in six occupations but fell in the remaining eight.

Almost 8 in 10 visible minority employees worked in 5 occupational groups, as managers, professionals, administrative and clerical personnel and manual workers. This designated group was more concentrated in the professional and semi-professional occupations compared to other designated groups. Over 20.2% of visible minority employees were in these two groups, against 14.6% of women, 12.0% of Aboriginal employees, and 14.7% of employees with disabilities.

SALARIES

The salary gap between all men and all women in the workforce under the Act narrowed slightly from 21.0% to 20.6% in 2001. Women earned on

average 79.4% of what men earned for full-time work. However, the gap widened for visible minority women and Aboriginal women against all women and for men with disabilities and Aboriginal men against all men. The only sub-groups who realised an improvement were visible minority men against all men and women with disabilities against all women.

Given that women are designated as an employment equity group, and the fact that a salary gap exists between women in each minority designated group against all men, a situation of double jeopardy exists for Aboriginal women, visible minority women, and women with disabilities. These employees are disadvantaged twice: for being women and for belonging in another designated group. This is evident not only in the salary gap but also in the distribution of income and in the concentration in lower occupations. While only 25.2% of all women earned $50,000 and over in 2001 compared to 47.4% of all men in the workforce under the Act, this ratio was only 15.3% of Aboriginal women, 19.8% of women with disabilities, and 22.0% of visible minority women.

1. Coverage

The Minister of Labour is responsible for the Employment Equity Act which covers federally regulated private sector employers, the federal public sector, and many contractors doing business with the federal government.

In 2001, over two million employees at 1,425 private and public institutions were either covered by the Act or worked at companies doing business with the federal government.

INTRODUCTION

The purpose of the *Employment Equity Act* is to achieve equality in the workplace for women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities. In the fullfilment of that goal, employers are asked to correct disadvantages in employment experienced by the designated groups.

This report is focussed mainly on private sector federally regulated employers, but provides an overview of the designated groups in the workforces of other types of employers.

The subsequent chapters will review the situation of the designated groups in federally regulated private sector companies, and how they fared in terms of hiring and promotion in 2001.

On June 1, 2002, federally regulated private sector employers covered under the *Employment Equity Act* submitted their fifteenth annual report. The information in these reports depicts the employment situation of the four designated groups in their workforce and the progress that organisations have made toward achieving an equitable representation of the groups during 2001. This *Annual Report* provides a consolidation and an analysis of the data contained in the individual employers' reports. Chapter 2 describes the measures that employers have taken to recruit and retain members of the designated groups in their workforce. Succeeding chapters discuss the business climate in industries covered by the Act, present profiles of the workforce under the Act and of the four designated groups, and provide an assessment of employers' results.

Additional information is provided in the appendices. Appendix A contains a glossary that explains key concepts used throughout this report and Appendix B provides the rating methodology used in evaluating the employers' performance. Appendix C provides the ratings methodology for the Good Practices Index. Appendix D lists federal government departments, special operating agencies, and federal contractors and their respective workforces. Appendix E includes statistical tables that consolidate the information from employer reports.

EMPLOYER TYPES COVERED BY THE EMPLOYMENT EQUITY ACT, 2001									
EMPLOYERS	**TOTAL EMPLOYEES**	**WOMEN**				**ABORIGINAL PEOPLES**			
	#	#	R	WFA	RI	#	R	WFA	RI
Federally Regulated Private Sector	635,622	284,875	44.8	46.4	96.6	9,971	1.6	2.1	74.7
Federal Public Service	149,586	78,212	52.3	48.7	100.0	5,316	3.6	1.7	100.0
Separate Employers	69,451	38,198	55.0	48.7	100.0	1,325	1.9	1.7	100.0
Federal Contractors	1,147,876	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
TOTAL	**2,002,535**	**401,285**	**47.0**	**48.7**	**96.5**	**16,612**	**1.9**	**2.1**	**92.4**
EMPLOYERS	**TOTAL EMPLOYEES**	**PERSONS WITH DISABILITIES**				**VISIBLE MINORITIES**			
Federally Regulated Private Sector	635,622	14,533	2.3	6.5	35.2	74,049	11.6	14.0	83.3
Federal Public Service	149,586	7,621	5.1	4.8	100.0	9,143	6.1	8.7	70.3
Separate Employers	69,451	3,031	4.4	4.8	90.9	5,228	7.5	8.7	86.5
Federal Contractors	1,147,876	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
TOTAL	**2,002,535**	**25,185**	**3.0**	**6.5**	**46.1**	**82,420**	**10.4**	**14.0**	**73.9**

KEY: R - Representation (%), **WFA** - Workforce Availability Rate (%), **RI** - Representativity Index (%) (R divided by WFA)

COVERAGE

The Minister of Labour is responsible for the *Employment Equity Act* and *Regulations*. The purpose of the Act is to achieve equality in the workplace for women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities. In the fulfillment of that goal, employers are asked to correct disadvantages in employment experienced by the designated groups. Employment equity means not only the removal of barriers facing the designated groups, but also taking special measures and accommodating differences.

The core obligations of employers in relation to implementing employment equity are:

- to survey their workforce to collect information on the number of members of designated groups;
- to carry out a workforce analysis to identify any under-representation of members of designated groups;
- to review their employment systems, policies and practices to identify and remove employment barriers; and
- to prepare an employment equity plan that outlines what their organisation will do to both remove employment barriers, and institute positive policies and practices. (The employment equity plan must include a timetable and establish short-term and long-term numerical goals).

Four types of employers are covered by the Act, namely, private sector employers and Crown Corporation, the federal Public Service, the Special Operating Agencies of the Government of Canada (also known as separate employers), and federal contractors.

PRIVATE SECTOR EMPLOYERS AND CROWN CORPORATIONS

The Minister of Labour administers a program for federally regulated private sector employers and Crown Corporations. The criteria for coverage under this type of employers are (1) to have a minimum threshold of 100 employees and to (2) be involved in a federal undertaking (banking, communications, and transportation). Almost 450 employers were covered under this program in 2001, totalling 635,000 employees.

The Act states that federally regulated employers in the private sector and Crown corporations with 100 or more employees must report annually to the Minister of Labour on their progress in achieving a representative workforce. A provision of the Act allows the government to fine employers who:

- fail to file an employment equity report;
- fail to include in the report any information that is required; or
- provide false or misleading information in the report.

The penalty is up to a maximum of $10,000 per day and a maximum of $50,000 per calendar year.

Chapter 4 (Employer Ratings) provides a list of federally regulated private sector employers while Appendix E provides a statistical summary of this private sector.

THE FEDERAL PUBLIC SERVICE

Under the *Public Service Staff Relations Act, I-I,* the federal Public Service comprises more than 60 departments, agencies, and commissions, for which the Treasury Board is the employer. These organisations vary in size, from large departments with more than 23,000 employees, to small institutions with 10 employees. The 100-employee threshold applies to the entire federal Public Service which is considered as one employer under the Act, and not to individual departments. Departments are required to report to the President of the Treasury Board who in turn prepares a single report. Appendix D contains employment equity information on the various organisations in the federal Public Service.

As of March 31, 2001, women's representation in the federal Public Service stood at 52.1%, exceeding their workforce availability rate of 48.7%; Aboriginal Peoples at 3.6%, double their workforce availability rate of 1.7%; persons with disabilities at 5.1%, exceeding for the first time their workforce availability rate of 4.8%; and visible minorities at 6.1%, below their relevant workforce availability rate of 8.7%.The availability figures for the federal Public Service are derived from the 1996 census and the 1991 Health and Activity Limitations Survey (HALS), and are adjusted to fit the occupational profile of the Public Service workforce. The 2001 census information and Participation and Activity Limitation Survey (PALS) may show higher availability figures.

In Fiscal year 2000-2001, women accounted for 57.8% of all hires into the federal Public Service, Aboriginal Peoples 4.6%, persons with disabilities 3.1%, and visible minorities 8.1%. In contrast, the share of women in all terminations from the federal Public Service was 51.7%, that of Aboriginal Peoples 4.1%, persons with disabilities 4.1%, and visible minorities 5.6%. Women received 58.3% of all promotions, while Aboriginal Peoples received 3.8%, persons with disabilities 4.7%, and visible minorities 6.4%.

Women earning $50,000 or more in fiscal year 2000-2001 as a proportion of all female employees in the federal Public Service stood at 25.9%, compared to a proportion of 49.4% for men. The proportion was 26.7% for Aboriginal Peoples, 32.1% for persons with disabilities, and 38.3% for visible minorities.

SPECIAL OPERATING AGENCIES ("SEPARATE EMPLOYERS")

Special Operating Agencies of the Government of Canada are listed in Schedule I Part II of the *Public Service Staff Relations Act.* They are separate public sector employers outside the federal Public Service. Unlike federal departments, separate employers are subject to the Act if they employ 100 employees or more. In 1996, there were just over half a dozen. Today, there are approximately 30, 15 of which employ 100 or more employees, including the Canada Customs and Revenue Agency, the Canadian Food Inspection Agency, the Office of the Auditor-General, and the National Film Board. These employers engage approximately 60,000 individuals.

The Minister of Labour provides support to federally regulated employers in the private sector and the Treasury Board provides similar support to federal public service departments, but neither organisation is budgeted to provide support to separate employers. In 2000, the Treasury Board funded HRDC/Labour for one year to provide support for separate employers. The statutory review of the *Employment Equity Act* will explore the idea of establishing a stable source of funding.

In 2001, HRDC identified needs of separate employers and provided assistance to enable them to discharge of their statutory obligations under the Act. HRDC was helpful in the following areas: technical and general advice and consultation; training on legislative requirements, equity process, National Occupational Classification and availability data, Workforce Analysis, Employment Systems Review, and reporting software; technical support and guidance regarding census information; development of products, tools and methods (e.g. Workforce Analysis Application, Beyond 20/20); and assistance in preparing for audits by the Canadian Human Rights Commission.

There were 15 Separate Employers covered by the Act as at December 31, 2001. These are listed along with workforce information in Appendix D.

THE FEDERAL CONTRACTORS PROGRAM

The Minister of Labour is also responsible for administering the Federal Contractors Program for Employment Equity (FCP). The program requires employers who do business with the Government of Canada to achieve and maintain a fair and representative workforce. It requires companies that employ 100 or more people, and which obtain goods and services contracts valued at $200,000 or more, to implement an employment equity plan that meets the program criteria. Companies having received contracts are subject to on-site compliance reviews carried out by HRDC.

The following table shows estimates of the representation shares of the four designated groups under FCP. They are based on a survey of 100 FCP employers. More accurate information will be available in future releases of the Minister's Annual Report.

Appendix D includes a list of federal contractors covered by the Act and data on their workforces.

FEDERAL CONTRACTORS COVERED BY THE EMPLOYMENT EQUITY ACT, 2001								
	#	R	WFA	RI	#	R	WFA	RI
TOTAL EMPLOYEES	WOMEN				ABORIGINAL PEOPLES			
1,147,876	363,877	31.7	46.4	68.3	39,028	3.4	2.1	100.0
TOTAL EMPLOYEES	PERSONS WITH DISABILITIES				VISIBLE MINORITIES			
1,147,876	19,514	1.7	6.5	26.2	111,344	9.7	14.0	69.3

KEY: **R** - Representation (%), **WFA** - Workforce Availability Rate (%), **RI** - Representativity Index (%) (R divided by WFA)

Readers who would like more data on members of designated groups or information on the assessment of employers' results should communicate with:

Policy, Reporting, and Data Development
Labour Standards and Workplace Equity
Labour Branch
Human Resources Development Canada
Place du Portage, Phase II
165 Hotel de Ville
10th Floor
Hull, Quebec
K1A 0J2

Mr. Kamal Dib
Telephone: (819) 953-7499
Fax: (819) 997-5151

Readers can also reach program staff through the Internet at the following address:

kamal.dib@hrdc-drhc.gc.ca

The report is available on the Web through the Workplace Equity Electronic Dissemination Information System (WEEDIS) site under Human Resources Development Canada - Labour at:

http://info.load-otea.hrdc-drhc.gc.ca/workplace_equity/leep/annual/annualrep.shtml.

2. The Business Climate

This chapter presents the significant trends and events, which occurred in 2001 for the industries covered under the Act. It is important to note that within these industries, industrial consolidation and concentration activities have had an impact on the dynamics of employment equity data.

Employers covered under the Act are influenced by the economic environment in which they operate. Hiring, promotion and termination activities often respond to movements in the business cycle, general levels of inflation, unemployment, and business expectations. The business climate provides a background perspective to the data reported by employers on the four designated groups, and demonstrates whether progress in representation of a designated group is linked to the industry and the economy or is particular to an employer's workforce.

In an otherwise stable year, two negative events marked 2001: the recession that started in late 2000 and continued through 2001, and the violent attacks that involved air travel which caused major harm to key North American industries. Despite these factors, the health of the Canadian economy remained relatively solid.

In 2001, the unemployment rate was near a 25-year low, while the inflation rate remained well below the average of the Group of 8 countries over the past five years. The level of trade was at an all-time high, as Canada was the most open of the G8, and Canadian businesses relied on trade for jobs and growth more than those in any other industrialised nation. The Canadian dollar remained steady in 2001, as the Canadian economy outperformed the U.S. on many fronts.

Canada was also cited as the best place to live in 2001 (the United Nations *Human Development Index*), a country with a highly educated workforce (the highest rate of university enrolment in the world), and the most wired nation with very high Internet usage rates.

Despite the obvious advantages as a world economic leader, Canada was not competing at full potential, because it was not attracting enough foreign investment, and was not utilising and retaining her own highly qualified human resources. Faced with the declared need for one million skilled individuals over the next few years, Canada is at the same time losing over 40,000 skilled Canadians who leave every year.

Also, the absence of mergers of businesses in Canada was seen as having implications, ranging from the positive (more companies equals more competition and more jobs) to the negative (more employers equals less industry efficiency). The other implication is the erosion of economic sovereignty, as Canadian firms invested in the United States when they could not acquire other entities within Canada, to the point that the U.S. operations became bigger than the Canadian ones.

For example, Nortel's headquarters are in Brampton, Ontario, but most of the executive activity is in Dallas. After a wave of takeovers, only a few big Canadian energy companies remain - among them, Petro-Canada, Talisman, and Alberta Energy. In 2001, most retailing became largely American. Home Depot, Sears Canada and Wal-Mart now dominate the market, while Canadian Hudson's Bay, owner of Zeller's, has a limited share of the market. All the automakers are American-owned, so are big portions of the forestry and mining industries. All the top phone companies, including BCE pushed to scrap foreign ownership rules.

Canada's industrial landscape has undergone a makeover over the past two decades, as traditional industries such as natural resources, construction and the public sector have given up ground to service industries. The resource sector which accounted for 17.0% of the economy in 1985, dropped to 14.0% in 2001. It included oil and gas, agriculture, forestry, fishing and logging, and resource-based manufacturing. This sector is expected to slip further to 13.0% by 2010. In its place, New Economy industries are steadily growing, and they include communications and electrical equipment, office and business machines, communications, energy, wire and cable, scientific equipment, telecommunications - broadcasting and carrier - and computers and software developers.

Canada's information technology is expected to be the dominant force in the economy over the coming decade. The economy is expected to be less resource-based in 2010, more wired, and more service-driven than ever before. The New Economy sector would reach 13.0% of the gross domestic product in 2010 from 4.0% in 1985, effectively closing the gap with the resource sector. In the period 1997-2000, a dramatic increase in demand for computer equipment, software, communications equipment and fibre optics meant that the New Economy industries have grown 17.0% annually. The rapid evolution of the Internet and e-commerce added to the momentum.

BANKING

Canadian banks were already operating in a new world economy in 2001. The Internet, the integration of financial markets in the European Union, and the push toward harmonised regulation through institutions such as the Bank for International Settlements in Switzerland and through trade agreements such as the World Trade Organisation are all helping to create a new global financial system. National barriers to financial services have disappeared, throwing open the doors to foreign competition in Canada as well as preparing Canadian institutions for competition abroad.

Banks were priming for another round of attempted mergers as legislation setting out rules for mergers was passed in June 2001. The failed banking mergers proposed in 1998 lacked federal government support, but the new legislation made the terrain more favourable. Canada's small number of major financial institutions will likely get smaller after the legislative reforms are put in place and more consolidation of the sector is inevitable. There will be fewer but bigger banks domestically, but their size will be adequate to compete in the global market. Banks will also concentrate on efforts to expand in the United States.

New financial services legislation On June 13, 2001, the federal government introduced legislation to reform the financial services sector and it contained a merger review process. Under the legislation, which took effect in October 2001, financial institutions, insurance companies and securities dealers can join the payments system. They will be able to offer services such as deposit accounts, normally the purview of banks.

Retail stores and money market mutual funds could also join in, provided they meet certain criteria. This will help small institutions start and take root in communities deemed too small for service by larger banks. Credit unions are allowed to create a national service entity to give this fragmented movement a national presence, and help small institutions providing community service to remain viable.

Steps were taken to ease entry of foreign financial institutions and allow the ones that are already here to expand the services they offer. Previously, Canadian law gave foreign banks the option to choose whether they wanted to be a regulated or unregulated institution. They could not choose to split their activities into separate businesses and do both; now they can. One arm of a foreign institution could choose to be subject to Canadian regulation and offer all the same services as a bank, including accepting deposits. Another arm could choose to remain unregulated and offer restricted services, such as credit cards. The restriction has also been removed on the number of banks a foreign financial service conglomerate can operate in Canada. The limit used to be one; now they can set up any number. The same holds true for Canadian financial conglomerates.

One major area that foreign financial institutions remain at a disadvantage compared with Canadian banks is taking small retail deposits. They can do this only if they set up a wholly owned subsidiary in Canada, subject to Canadian banking regulation. This is the route ING Bank of Canada has followed, offering Internet banking through ING Direct.

Merger review guidelines appear in a policy statement that accompanies the new legislation. The mergers will be subject to a *Public Interest Impact Assessment* to which all merger proposals will be subject, in addition to scrutiny by the Competition Bureau, the Office of the Superintendent of Financial Institutions and the department of Finance. *The Impact Assessment* calls for public hearings by the Senate banking Committee and the House of Commons Finance Committee.

The new legislation promised to set up a *Financial Consumer Agency of Canada*. The agency will enforce consumer-related provisions of the legislation, monitor the industry's self-regulatory codes and be involved in consumer education. The legislation also created a national financial services ombudsman position.

Bankers welcomed the legislation as indication that mergers were now acceptable, but wanted more elaboration of the guidelines and the mechanism to complete an *Impact Assessment* (see box on previous page). They complained that the policy statements and the legislation failed to provide enough clarity on key aspects of the merger review process. They were concerned about the length of time it would take to permit mergers and make them go through, and whether a lengthy delay would damage Canadian banks' prospects and further diminish their stature in international financial services. Measured by assets, they have slipped well down in world rankings in the past decade or two. Royal Bank, the biggest player in Canada, now rates no higher than 55th.

Banks want to merge to compete internationally, especially in the U.S., and to be able to spread rising technology and other costs over a wider customer base. They view mergers essential to rationalise their operations as they continued to consolidate activities in 2001. CIBC announced plans to cut 2000 jobs and sell off $1-billion of unwanted loans and credit commitments.

Research in 2001 found that Canadian banks are already large and that achieving larger economies of scale may no longer be practical. Besides, there would be a disadvantage as mergers lead to branch closures, job losses, and higher prices for customers, and eventually a less competitive environment. Some analysts believe that getting too big was not a healthy thing (the "extinction of the dinosaurs" approach to business), citing the example of the Japanese giant Mitsubishi before it collapsed. An alternative was the development of market niches that would allow banks to perform at a world level, including electronic banking. Toronto-Dominion was able to put banking kiosks under its own name in U.S. outlets of retailing giant Wal-Mart Stores.

While Canadian banks were still immune to foreign takeover, they feared that the inability to merge would cause an exodus of capital to the U.S. to merge with American based financial institutions. Domestic mergers were seen as vehicles to keep the money within Canada.

More consolidation, merger plans, and foreign investments occurred in the industry in 2001. TD and Canada Trust finished their merger activities of 746 retail branches, the last step in the $7.8 billion acquisition of Canada Trust in 2000. Using the successful merger of TD-CT as a measuring yardstick, the federal government required that companies going into merger activities should sell assets, including branches, full brokerage offices and investment dealers.

The Royal Bank was the largest player in 2001. In June, it announced the sale of RT Capital Management Inc. for about $350 million to UPS AG, a Swiss financial services company. RT is a pension fund manager that managed $31.5 billion in assets and had 100 employees, and is the largest of its kind in Canada with 700 institutional clients, such as Air Canada and Alcan Inc.

RBC expanded into branch-banking in the United States in a bid to add to its U.S. operations. It purchased Centura Banks Inc. of Rocky Mount, N.C., for $2.3 billion, and Wachovia Corp. branches in North and South Carolina and Virginia for $150 million. In September, RBC made its fifth U.S. acquisition in two years, buying brokerage Tucker Anthony Sutro Corp. for $635 million U.S., bringing its total tab so far to $4.7 billion. RBC was also exploring the purchase of a 139 branch network ($4.5 billion in deposits) in Florida with a market value of between $450 million and $750 million.

Other banks were also involved in investments south of the border. In November, Bank of Montreal purchased CSFB Direct, a U.S. discount broker for $830 million. CIBC also acquired the Canadian retail brokerage and asset management operations of Merrill Lynch and Co. Inc. of New York at a cost of almost $900 million. Bank of Montreal and National Bank of Canada already had presence through their U.S. units.

COMMUNICATIONS

If mergers were the talk of the town on Bay Street, "convergence" was the hot word in the communications sector. The federal government started reviewing the structure and mandate of the CRTC to come to terms with the converging world of

information. Despite the increase in mergers among broadcasters, Internet interests, publishers and telecommunications companies, the issue is how these businesses were going to add value in the public interest as well as in their own interests.

The CRTC held hearings in the spring over applications by the CTV (BCE) and Can West networks to renew their individual station and group licences. This was the first major licence review handled by the CRTC since the major consolidation and cross-media takeovers took place. Key issues for the industry in 2001 were the impact of these changes and the autonomy and editorial independence between the applicants' broadcast and print media interests. Canadian content was another issue.

In May 2001, Quebecor looked at a new ownership structure for Sun Media Corp., publisher of the Sun newspaper chain, which would see its minority partners increase their stake in the country's second-largest newspaper chain. Quebecor owned 70.0% of Sun Media, while three minority partners owned 30.0%. Quebecor's refinancing effort came one year after its $5.4 billion takeover of cable television and broadcasting Groupe Videotron Ltee. Quebecor was carrying a $7.3 billion debt and was negotiating refinancing with banks. Videotron will be folded into a new subsidiary, Quebecor Media Inc., along with existing Quebecor units, including Sun Media and the Canoe Internet portal. In 2001, Quebecor owned 54.0% of the Quebecor Media, while the *Caisse de Placement du Quebec* held a 46.0% stake. Videotron is the cornerstone of Quebecor's plan to build a multimedia giant that would combine cable, Internet, newspapers, magazines, book and CD retailing and television broadcasting, among others.

Quebecor told the CRTC that its takeover of Videotron would strengthen French culture and language in North America. It argued that faced with stiff competition from the emerging media empire under BCE Inc., smaller Quebec media assets stand a better chance of survival if they unite together on a single platform, and Quebecor would benefit from convergence. The CRTC reviewed Quebecor's acquisitions in order to establish that the *Caisse de placement's* role as a major investor did not extend to possibly having or taking effective control. The Caisse has right of first refusal on any sale of Quebecor Media assets or the participation of new investors. Also, the CRTC had made it a condition of Quebecor's acquisition of TVA that it sells its 86.0% stake in Télévision Quatre Saison (TQS), which it acquired in 1997 for $34 million.

In September 2001, Cogeco Inc., another Quebec player, teamed up with Bell Globemedia, a BCE subsidiary, to acquire TQS from Quebecor for $74 million. Cogeco would hold 60.0% of TQS, while Bell Globemedia would hold the remaining 40.0%. This would allow Bell Globemedia to reach francophone Quebec, more than double Cogeco's presence in broadcasting, and allow Quebecor to go ahead with its own convergence plans for the rival TVA network.

In April 2001, CanWest Global Communications Inc, a Winnipeg-based broadcasting and newspaper company, sold interests in Montreal's CFCF television station to CTV Inc for $90 million. This met the CRTC's conditions following the company's acquisition of eight television stations from defunct WIC Communications Ltd. CanWest also sold Toronto's ROBtv for $30 million to Thomson Canada Ltd. When CanWest bought ROBtv through another transaction, the CRTC required the company to resolve the impact of holding interests in two competing entities, the *National Post* and ROBtv's partner, *The Globe and Mail.*

Despite its $4.1 billion debt, CanWest expressed interest in July in media properties of CHUM Ltd, if they were to come on the market. CanWest continued to trim expenses through several options, including centralising activities in Winnipeg, freezing hiring in the Southam newspaper chain, and redesigning 13 newspapers. CanWest also worked closely with Hollinger Inc on a series of measures to improve the cost structure of the *National Post,* which they jointly own. In November 2000, CanWest acquired most of Hollinger Inc's Canadian newspaper assets, including a 50.0% interest in *National Post.* In August 2001, CanWest bought Hollinger's remaining 50.0% interest in the *National Post.* The Hollinger group is owned by Ravelston of Toronto, a holding company owned 64.4% by Conrad Black. CanWest also planned to acquire

Saturday Night magazine, the National Post Business magazine, and National Post Online.

In July 2001, the Sifton family acquired the bulk of Hollinger Inc. group's remaining Ontario newspapers for $220 million. The 28 publications include the *Kingston Whig-Standard*, the *Sudbury Star* and the *Sault Star*. Despite the sale of the bulk of its Canadian assets, the Hollinger group continued to own a long list of publications in Canada, principally in Ontario and British Columbia. Also, after divesting extensive newspaper holdings in the United States and Canada in 2000, Thomson Corp still had for sale two newspapers in Manitoba, *The Winnipeg Free Press* and the *Brandon Sun*.

Torstar, publisher of five daily newspapers including the *Toronto Star*, was another major player in 2001. It considered convergence opportunities with its competitors and potential partnership with communications companies, including cable television and satellite TV providers. In May, Torstar filed an application with the CRTC to launch three TV channels in southern Ontario. Torstar promised to hire 300 people and to spend $75 million on local programming over the proposed seven-year licence term. Other companies showed interest also in obtaining licences to operate stations in southern Ontario, such as CTV, Rogers Communications Inc, Quebecor Inc, and Craig Broadcasting Systems Inc.

Torstar also said that its strategy was not to be integrated into other bigger entities when considering convergence options. In March, CBC was looking into partnership with Torstar to diversify its media base similar to other big players in the industry. The CBC received about $800 million in federal government funding in 2001.

In June, the CRTC allowed cable companies to own specialty television channels and pay-per-view services. This was viewed as sparking further media consolidation, and ended months of debate between cable operators and broadcasters over the industry's future ownership. For cable companies, the decision eliminated a major barrier to cross-media convergence, allowing them to move into broadcasting. Major cable distributors such as Rogers Communications Inc. of Toronto and Shaw Communications Inc. of Calgary were enabled to make broadcasting takeovers. The potential targets of takeover attempts control most of the country's successful channels. These companies include Chum Ltd and Alliance Atlantis Communications Inc, both of Toronto, and Astral Media Inc of Montreal.

Rogers, a cable, wireless, and media-company has been pursuing full ownership of Sports Net from CTV as a complement to its recent purchase of the Toronto Blue Jays baseball team. Rogers applied to the CRTC for licences to start four additional digital television channels, after launching three digital services in September. The CRTC announced it would hold public hearings to consider multiple broadcasting applications. Also, Corus Entertainment, owned by the Shaw family, had plans to grow by increasing its control of three specialty channels.

Telecommunications

Dynamic events continued in the Canadian telecommunications industry in 2001, leaving companies with huge losses and giving way to major realignments of the sector. The collapse of the dot-com market was preceded by signs of weakened stock prices. Nortel Networks Corp., one of the world's largest telecom-equipment makers, also experienced plummeting profits and stock prices, as did Lucent Technologies, Cisco Systems, and Motorola. In October 2001, Nortel Networks Corp shed another 19,500 jobs worldwide on top of the 30,000 layoffs already announced.

Telecom companies also suffered in 2001 as profits in long distance calls got squeezed even tighter. Local telephone-access services were flat, although money was being made in value-added services such as voice messaging. AT&T Canada Enterprises which sold its residential long-distance services to Primus Telecommunications Group in 2000, showed losses in 2001. Call-Net Enterprises (owner of Sprint Canada) and Telus Corp also sustained major losses in the same year. Local competitors Cannect Communications Inc., C1 Communications Inc. and Axxent Inc., went under, and wireless broadband carrier MaxLink Communications declared bankruptcy. Despite the

promise of convergence and high-speed net access, Rogers Communications also lost $104 million.

While the long distance market continued its downward spiral and local services flattened, the wireless and Internet markets and high-speed data network markets grew. BCE posted healthy profits in 2001 and BCE Emergis, its e-commerce unit, almost doubled its revenues compared to 2000.

The activities in the sector did not measure up to the expectations that telecommunications will be the wave that Canada would ride into the 21st century. It was not just the dot-coms who were hurt. In the absence of investment money, companies striving to build Internet and wireless infrastructure to provide for new capacity ended up increasing their debts. Service providers made major investments in 2000 and 2001 in preparation for future demand, building infrastructures as manufacturers lined up to receive the service. But the local exchange carriers could not match both sides because they could not raise enough investment funds. Telecom companies invested more than they earned in 2000, because they continuously needed to invest in new network technologies - particularly wireless and optical - if they were to increase revenue and compete.

In positive developments in 2001, there were opportunities for IP (Internet Provider) telephony and for vendors of equipment. Despite the dot-com situation, there was an explosion in Internet and mobility for telecom companies, to the extent that a federal government report recommended having high-speed access to every home by the end of 2003. Telephone companies were focusing on optical networks, third generation wireless (networks to provide mobile high-speed access at three-time dialup speed), and a shift from circuit to packet switching.

Foreign ownership laws of telecommunication companies were expected to relax to open the way for greater foreign investment in Canadian media and telecommunications outlets. In 2001, Bell Canada was 20.0% owned by SBC Communications, a U.S. company, Microcell was 15.0% owned by Deutsche Telekom, and Telus was 22.0% owned by Verizon Wireless. In July, AT&T, a U.S. company, purchased a large stake in Rogers Wireless for $380 million (U.S.), from a British shareholder, BT PLC.

TRANSPORTATION

Air Transportation

The international air transport industry was doubly hit in 2001: by a slowing economy that started in 2000, and by the attacks that involved civil airlines. Air travel in North America ground to a halt on September 11 after four commercial aircraft were hijacked. Two slammed into the twin towers of New York City's World Trade Centre, causing the buildings to collapse, a third plane hit the Pentagon structure in Washington D.C., and a fourth crashed in Pennsylvania. Thousands of people were killed in the attacks.

The psychological impact of the violent events was swift. *The World Travel & Tourism Council* projected that the long term economic impact of the attacks would result in a loss of 26.4 million jobs around the globe in the slumping travel industry. The sector employed 210 million people around the world in airlines, hotels, and credit card companies. However, by December, the gloom was adjusted by positive expectations that no such dramatic declines in air travel would occur in 2002, and that fears would eventually disappear, especially in Canada where people rely on air travel to move through the country.

Prior to 2001, Air Canada was expected to become a strong and healthy carrier through the acquisition of Canadian Airlines in 1999. But merger challenges, a slowing economy, and high fuel prices, stood in the way, while its market share dropped to 65.0% in July 2001 from 77.0% in August 1999. To improve efficiency, Air Canada reduced capacity in the regional markets by about 7.0% in 2000 and by 13.0% in 2001. It eliminated several routes and served temporary layoff notices to 1,280 employees. The void was not completely filled by competitors as the big centres were the focus of the competition and not the regional markets. At the same time, Air Canada urged employees to voluntarily reduce their hours or take a leave of absence to help the airline cope with the economic slowdown. The company

outlined a plan in June 2001 to boost revenues and cut costs by $1 billion within 8 months.

After September 11, 2001, Air Canada announced plans to cut 9,000 jobs of its 40,000 workforce, and to ground 84 planes. The planned cuts came on top of the 7,500 announced by the airline over the previous 12 months, however, only 6,000 jobs were expected to be lost following agreements with the unions. For example, of the 720 planned cuts in the number of pilots, the pilots union rejected the idea based on a job security clause preventing involuntary layoffs. A deal in December saved 170 pilot jobs through work-sharing, an early retirement program and other measures.

Similar agreements were signed with the other unions at Air Canada that saved 3,074 jobs in flight attendance, customer sales, and service agents, mechanists and finance agents. The company reached agreement with the Canadian Auto Workers union in November to cancel 1,281 layoffs planned for that union. An earlier agreement with the Canadian Union of Public Employees saved 543 jobs. Third party contracts to provide technical services for other airlines saved 1,080 jobs among the International Association of Machinists and Aerospace Workers. The Canadian Auto Workers Union agreed to work with the airline to cut about 1,500 jobs, despite the provision against layoffs until March 2004. Air Canada has separate contracts with most of its unions, guaranteeing job security till 2004. It was also committed as part of its acquisition of Canadian Airlines, not to lay off workers involuntarily until March 2002.

Other Canadian companies suffered also. Air Transat announced 1,300 layoffs after its bookings fell 50.0% in the weeks after September 11. The company employed 4,500 people in Canada and another 1,000 in France. Canada 3000 went bankrupt in November, but investors were interested in salvaging what remained to start a new airline. These developments allowed Air Canada's share of air travel to increase to 80.0% in December from 65.0% in July.

In the United States, the largest carriers, American Airlines, United Airlines, Delta Airlines, and Northwest Airlines, announced plans to reduce workforces by as much as 100,000 employees, and cut schedules by 20.0% to 40.0%. The figures were the worst since the end of the Second World War. In previous economic slowdowns, airlines normally scaled back operations by 1.0% or 2.0%, but never by 20.0%.

In Europe, British Airways announced job cuts, a reduction in capacity, grounding of surplus aircraft, and an end to advertising. Lufthansa froze plans to buy new jumbo jets and stopped hiring workers, and Air France froze hiring and took 17 planes out of service. Virgin Group reduced its staff by 1,200 jobs and cut flights, while Swissair declared bankruptcy.

The U.S. airline companies received $15.0 billion U.S. in emergency benefits packages, while Air Canada received some help as the impact was not as severe as that in the U.S. In Canada, the Department of Transport announced plans to revamp its policy towards the air industry, calling for industrial restructuring so that problems with airline capacity and airline finances do not recur every few years. The department introduced legislation in October to make it easier for the airlines to attract new investment. The government also considered amendments to the *Competition Act* that could make an airline subject to fines of more than $10-million if it were found to have acted to drive a competitor out of business. The amendments would give the Commissioner of Competition the authority to issue a cease-and-desist order to prevent what it considers to be predatory behaviour. Air Canada argued that such amendments would restrict its ability to respond to the changing business world. Companies will be required to run their initiatives past federal regulators to ensure they do not violate competition laws.

Women and Aboriginal Pilots In May 2001, the Air Transport Association of Canada said women and Aboriginal Peoples may be two largely untapped talent pools for pilots. Canadian airlines say they need to increase the number of pilots by 60% in the next three years to avoid a severe shortage. The cost of the training courses to become pilot ($30,000 to $50,000) is a main reason why not many individuals are attracted to this profession.

Land Transportation

A 15-month freeze on North American rail mergers ended in June 2001, paving the way for deals that would redraw North America's railway map. In Canada, CN Railway and CP Railway were expected to be merger candidates. But they would have to wait as the four major U.S. lines - Union Pacific Corp, Burlington Northern Santa Fe Corp, Norfolk Southern Corp and CSX Corp - reconfigure as two transcontinental rail companies. The U.S. mergers will take three years to complete, at which time Canadian rail companies would be ready to participate.

Mergers are now subject to stricter rules from the U.S. regulator, which imposed the moratorium in 2000 in the face of CN's now-dead $28-billion plan to combine with BN Santa Fe. The U.S. regulator feared that the deal would trigger immature mergers by other U.S. railways even though the dust has not settled from previous transactions. It also wanted time to study the ramifications of a move that would leave the U.S. with two major railways.

Before 2001, U.S. regulator encouraged mergers to the extent that the number of U.S. rail companies decreased from 30 in 1978 to 6 in 1998 and to 4 in 2001. New U.S. rules put more pressure on merging railways. Applicants should demonstrate how a merger would enhance competition and should submit a list of promises and detailed accountability and contingency plans. Canada was reviewing rail merger policies in the *Canada Transportation Act*, as the current policy showed Canada as more lenient to mergers than the U.S.

Other major developments in the land transportation industry in 2001, involved a market share war between rail and trucking companies. The Railway Association of Canada, funded by CP and CN, estimated that 44.0% of goods exported to the U.S. went by rail, while trucks carried the rest. With cross-border trade valued at $700-billion a year, a few percentage points of market share from truckers to railways would be worth billions in extra revenues. Truckers are also represented by lobby groups, the Canadian Trucking Alliance and the Ontario Trucking Association.

The land transport infrastructure also provided a point of conflict between the two industries. Highways were built and maintained by governments and the taxes paid by truckers covered only a fraction of the cost. The loosening of regulations has allowed trucks to get bigger and heavier to carry more goods. In contrast, the rail industry paid for its own roads and infrastructure. Also, while rail companies paid less diesel fuel taxes than trucks, they paid more in other taxes, including property and income taxes. The rail association claimed that tax burden is twice that of American rivals, and 29.0% more than that of Canadian truckers.

Future considerations were important factors in the industry. In 2001, there were 5 million truck trips through the Toronto-Windsor corridor for cross-border trade, and this number is expected to increase to 12 million in 2020. This does not include trucks making trips within Ontario, or regular automobile traffic. Billions of dollars in investments in land transportation infrastructure were needed to keep goods and people moving efficiently. As a first step, the federal government has earmarked $600 million to contribute toward strategic highways in Canada, and to better integrate the national road system. The idea of upgrading railway lines to reduce the number of trucks on highways was also proposed. Noting the current congestion, observers argue that rail is cheaper, more practical and safer, and having fewer trucks would allow commuters to use better highways as pressure on the highways is reduced.

A third solution was the encouragement by the federal government of inter-modal transport strategies among rail and trucking. CP Rail already has an expressway service with a technology for loading and unloading truck trailers on to trains, while CN was building a new inter-modal terminal in Ontario that could reduce the number of trucks on highways.

Trucking in Transition Prior to the 1990s, rail companies thrived in a regulated, subsidised and anti-competitive environment. Deregulation, both in rail and trucking, globalisation, and government deficits, changed the environment in which transportation firms operate. Today, trucking is the dominant mode of commercial transportation in North America. More than 90.0% of consumer products and foodstuffs in Canada are shipped by truck. According to Transport Canada, there are about 700,000 large trucks registered in Canada, of which some 420,000 haul freight commercially. There are approximately 10,600 for-hire carriers, 450 private carriers and 2,400 courier companies. According to Statistics Canada, for hire trucking firms generate $20 billion in gross revenues annually. Almost 60.0% of the $300 billion in goods and services traded between Canada and the U.S. travel by truck.

The trucking industry supports an enormous network of manufacturers, distributors, and other suppliers of goods and services. Almost 400,000 Canadian males list their primary occupation as truck driver (the highest of any occupation). More women worked as truck drivers in 2001 compared to 1977, when there were only 7 women in North America driving big trucks. The North American Free Trade Area and domestic changes have led to the growth of the trucking industry. Domestic changes included the demise of the Crow Rate, rail line abandonment, and the transition from local grain elevators to super grain elevators.

More products are being transported by truck than ever before. In addition to the traditional raw primary products, Canada is now exporting value-added goods, which are time-sensitive and need to be shipped by truck.

Trucking is a competitive industry where prices are driven primarily by service and rates. Combined with expanded markets and increased business potential, the competition is now moving for the limited supply of skilled labour. Employment equity has the potential to play an important role in the success and growth of the trucking industry. Success is determined by the availability of well-trained, knowledge-based employees, where non-drivers make up 40.0% of the workforce. Trucking companies need a lot more than drivers to run their business. They hire, among others, business administration graduates, accountants, mechanics, dockworkers, drivers, clerical staff, computer operators and programmers, network administrators, marketing specialists, salespeople, human resources specialists, trainers, supervisors, managers, operational, maintenance and risk management staff.

In the face of severe shortage of drivers, trucking companies were targeting student recruits in 2001. The Ontario Trucking Association launched a *Career Highways* recruitment program to attract potential drivers. Trucking is competing for new employees on the brink of a baby-boom retirement crisis. The industry, like many others, is facing a retirement crunch. The pool of 33-to-55-year-olds is expected to decrease 25.0% over the next five years. Shortages were projects to be as high as 50,000. Truck driving employs more workers over the age of 55 and fewer under 25 than other occupations.

The Atlantic Provinces Trucking Association also stepped up efforts to promote opportunities. Atlantic Canada will need thousands of drivers over the next five years. Between 130 and 140 drivers graduate each year in the region, but this comes much shorter of employers' needs. Employers have immediate needs for hundreds of drivers if they were found.

The shortage is not limited to Canada, as the U.S. and Europe are responding to the crisis by lowering truck driving age. In some Canadian provinces, truck driving age is now 19. However, the dilemma is that commercial vehicles are today technologically advanced, equipped with electronic controls, satellite positioning systems, and computers, so individuals should carry several skills besides driving and a high school diploma. The typical salary for drivers in Canada is $50,000.

OTHER SECTORS

In December, the Ontario government announced plans to privatise Hydro One through public offering, with $5 billion in shares going on the market. There was a concern that the company would use the money to expand rather than pay down the debt. The announcement triggered speculations about the future of government-owned hydro utilities, such as in British Columbia. B.C. Hydro was seeking partners or purchasers of its service divisions.

Hydro One, Ontario's electricity transmission company, and Hydro-Quebec joined in a project in November to build cables under Lake Erie to export hydro power to the United States. Hydro One is one of two successor companies to Ontario Hydro (the other is the Ontario Power Generation). Hydro One was intended to become a fully commercial company.

3. Good Practices

The Employment Equity Act requires federally regulated employers to submit an annual statistical report outlining the representation of designated group members present in their workforces, as well as a qualitative narrative report. Included in this qualitative report are the measures taken by the employers to remove barriers and to improve the situation of designated groups within their workforce, as well as the consequential results achieved by the measures, and the related consultations conducted among management and employee representatives.

In 2001, measures undertaken by employers helped increase designated group representation in the federally regulated workforce. Several employers found that a diverse workforce was not only indicative of a strong presence among market place competitors, but, also of economic success and improved morale among all employees, including designated group members.

Many factors impacted the implementation of employment equity within federally regulated companies, most prominently, technology and globalization. Both factors involved consolidation of business activities, mergers and acquisitions, capital investment, as well as impacted labour dynamics.

The Good Practices Index is presented as a summary measure of the employers' narrative report.

THE BUSINESS CASE

In 2001, employers recognized employment equity as a useful tool to administer the human resources side of their operations. They used it to prevent or correct inequalities in their workforces, and as a fundamental business asset to enhance their standing among industry competitors, and allow them to forge ahead with future business planning.

> *Bell will continue to optimize its policy framework and corporate environment so that the differences in people - be they employees, customers or candidates for employment - are valued and respected.*
>
> ***Bell Canada***

> *As a company who believes in "best practices" for our employees and customers, Quik X looks forward to the completion of an Employment Equity Plan that adds value to the organization by addressing any existing barriers, improves upon current initiatives and ensures we promote an environment of equity for everyone.*
>
> ***Quik X Transportation Inc.***

Employers who submitted a narrative report for 2001 mentioned the following benefits from the implementation of employment equity in their workforces:

- A workforce representative of Canadian culture and diversity;
- An increase in global competitiveness and productivity;
- High employee morale and decreased absenteeism;
- Amicable relationships with customers and clients;
- Enhanced corporate reputation; and
- Increased profitability and a better bottom line.

Diverse workplaces are an asset to employers. New research is demonstrating that diversity and employment equity contribute to business success. IBM was cited in the media as a leader in diversity where it contributed to business success.

COMMUNICATION

In 2001, many employers reported that their communication plans included employment equity measures and were supported by senior management, specifically in self-identification campaigns. This has led to high response rates in employee surveys and better understanding of employment equity by the workforce.

> *As an employer who is committed to promoting and providing equitable employment opportunities, Sinton Transportation will continue to recognize and implement initiatives that will not only improve the quality of workplace, pay and employment equity but to find solutions to and eliminate any employment barriers that arise as we continue to grow.*
>
> ***Sinton Transportation***

Many employers realized the importance of managerial support to employment equity plans and initiatives. Companies such as Stratos Global Corporation held open discussions with employees concerning the company's employment equity initiatives led by the president and CEO. With emphasis on employment equity and commitment to their plan, employers overcame some resistance to self-identification and increased survey response rates.

> *We created the Diversity Leadership Council (DCL), which is comprised of all the executive champions and is chaired by the CEO. The DLC is responsible for setting overall RBC strategy for diversity and employment equity, discussing issues, establishing a communication strategy and overseeing progress.*
>
> ***Royal Bank***

In 2001, employers devoted resources to their employment equity plans and developed effective ways to implement them. The Canadian Mortgage and Housing Corporation and the Mohawks of the Bay of Quinte held information sessions to discuss diversity. Most employers have employment equity committees to review policies and plans and to monitor employer compliance with obligations under the Act. For example, focus groups were periodically held at Westjet Airlines to identify solutions to perceived barriers to employment, and Atlantic Turbines International Inc. has consulted an employee committee on equity employment issues. Maintaining transparency with employees has become essential for a successful implementation of employment equity. This is especially true when acquisitions are made and new employees are added to the company's workforce, as was the case in 2001 with Corus Entertainment, which acquired various broadcasting and entertainment entities, including the Women's Network.

Having a comprehensive human resources strategy attracts new talent to the company and retains current human resources. Many companies, such as Atomic Energy of Canada Limited and Canadian Satellite Communications Inc. have included employment equity information and job advertisements on their web sites, hoping to reach a diverse audience and possible candidates for employment.

> *There are two internal diversity committees in Mississauga and Montreal, which consist of employees across occupational levels and designated groups. These committees play an active role in the company to help communicate, implement and monitor progress of their employment equity initiatives.*
>
> ***Pelmorex***

When implementing communication strategies, most employers realize that year-round efforts are what make a successful employment equity strategy and not just the submission of a report.

Employer reports have identified several methods for communicating with employees, which included:

- Voluntary self-identification surveys that help identify the diversity present in the workplace;
- Focus groups and committees devoted to employment equity and responsibility for conducting workshops, presentations and sessions with employees;
- Dialogue with managers concerning their position on employment equity;
- Internal and external newsletters and magazines with sections and/or articles on employment equity;

- Internal bulletin boards where job openings and recent employment equity news items are posted;
- Company internet web sites including information concerning employment equity plans;
- Internal employment equity memos and pamphlets; and exit interviews.

> *We have provided our employees with information packages about the importance of the company employment equity*
>
> ***SLH Transport Inc.***

SHARING PRACTICES

The sharing of good practices has become more prevalent. Many employment equity initiatives are becoming common among companies, demonstrating a positive penetration of good practices.

In 2001, employers established strong relationships with outreach agencies representing designated groups in order to communicate job postings as well as the company's support for employment equity. Many companies demonstrated a commitment to employment equity initiatives through the collective bargaining process with labour unions, and through contacts with other employers.

The following are some good practices noted by employers in their reports:

- Many employers maintain an "open-door" policy that encourages and fosters a positive environment for employer and employees.
- Often, employers advertise employment opportunities in specific national or regional publications geared towards members of designated groups.
- Some employers celebrate specific cultural holidays such as National Aboriginal Day, or the International Day for the Elimination of Racial Discrimination. Employers allowed flexible holiday policies to allow employees to celebrate their own special day.
- The employers accommodated some employees who needed special help, especially those with disabilities, to ease their integration into the workforce, and make them comfortable in their work environment.
- Many employers report the achievement of barrier-free workplaces through accommodation of employees. As workplaces become more complex, accommodative solutions become increasingly individualized. Employers recognize that successful accommodation involve positive encouragement from senior managers, and the development of supportive workplace cultures. Some practices employers used to meet the needs of employees included private workspaces, visual and hearing aids, job coaches, and diversity training provided to managers and staff.

PARTNERSHIP

In 2001, many companies sought the help of outside organizations that cater to the needs of the designated groups. They worked together with these special organizations to help achieve their employment equity goals, and to maintain morale among existing employees.

The following are some initiatives made by employers to establish, develop and maintain effective working relationships with external organizations to foster their employment equity goals:

- Day and Ross Inc. built partnerships with several organizations that specialize in finding employment placements for persons with disabilities. Day and Ross would send their job openings and the organization would then find matches for employment among qualified candidates.
- Air Creebec sent job openings to local band offices to reach the Aboriginal candidates in the area.
- Purolator maintained effective business relationships with several associations, such as: Equité New Brunswick Equity, Toronto Employment Equity Practitioners Association, Manitoba Employment Equity Practitioners Association, Corporate Employment Opportunity Group.

Partnerships are beneficial to the companies' current and long term success. The partnerships are effective in recruiting and retaining a qualified and diverse workforce, as well as working towards improved morale. Employees will be reminded of the company's dedication to diversity and to the principles of employment equity. This positive work environment will prove to be expedient to success and productivity.

Some examples include Aeroguard Company Ltd. which increased Aboriginal representation by working with Aboriginal placement agencies; Execaire Inc. which took the initiative to post online recruitment posters with Native Career Magazine On-line; The Canadian Bankers Association which posted job opportunities with Ontario March of Dimes, Canadian Paraplegic Association, Goodwill and COSTI; and Canada Lands Company CLC Limited engaged was assisted by Aboriginal education institutions when trying to find candidates for the Aboriginal internship program.

Despite the difficult last quarter faced by most transportation companies, they kept a strong focus on employment equity. Initiatives and plans were implemented, and continued throughout a difficult period.

GOOD PRACTICES INDEX

Section 18 (6)(a)(b) of the *Employment Equity Act* requires employers to include a narrative part in their annual report *"describing (a) the measures taken by the employer during the reporting period to implement employment equity and the results achieved; and (b) the consultations between the employer and its employees' representatives during the reporting period concerning the implementation of employment equity"*.

Up to calendar year 2000, employers have been rated on their statistical profile (see Chapter 4), but not on their qualitative activities that are contained in the narrative reports. The Good Practices Index is a summary measure of the fulfillment of the reporting obligation to complete a timely narrative report with its three elements.

The (GPI) appears in the last column of the table that accompanies the next chapter. It has a maximum value of five points and a minimum of zero. Almost 80% of employers obtained a GPI of 4 or 5 points, while about 20% obtained GPIs between 1 and 3 points.

An employer can obtain four points by submitting a timely narrative report that includes measures, results, and consultation. The fifth point is obtained when the statistical report contains no significant variations in data or when such variations exist but are properly explained in the narrative. (more details in Appendix C).

MERIT AWARDS 2002

Employers who excel in good practices receive Employment Equity Awards and Employment Equity Vision Awards. The criteria for selecting the winners include quality of employment equity programs; results achieved; good faith efforts; innovativeness and responsiveness; special measures, reasonable accommodation; involvement of the organization at all levels.

The Vision Award is presented in recognition of creative and innovative approaches to the implementation of equity and fairness in the workplace. The Vision Award comes in the form of a bronze statue designed by an Aboriginal artist.

On March 26th, 2002, the Labour Program presented the 12th annual Employment Equity Merit Awards. Recipients were as follows:

Vision Award:

1. Manitoba Hydro

Certificates of Merit:

1. Canadian Imperial Bank of Commerce (CIBC)
2. Arnold Bros Transport Ltd
3. Husky Energy
4. Telesat Canada

Since 1990, twenty-six Vision Awards have been attributed and seventy-four Certificates of merit have been given out to employers who had exceptional performance in employment equity.

4. Employer Ratings

This chapter presents an assessment of the quantitative results that employers achieved in working toward a representative and equitable workforce during the reporting year ending December 31, 2001. This assessment is based entirely on the numerical data contained in the employers' reports.

Qualitative measures undertaken by employers to implement employment equity are covered in the Good Practices chapter of this report, which also contains a section on the Good Practices Index. The narrative section of each employer's report can be found on the Workplace Equity web site (address in Chapter 1).

The quantitative assessment consists of a single rating that measures six different indicators. The indicators assess the extent to which designated groups are represented in the organisation, and whether their jobs and salaries are similar to those of other employees in the same organisation. They also show the extent to which employers have improved the situation of designated groups in their workforce during the year, through promotions, hirings, and retention activities.

The results an employer has obtained in relation to the six indicators can help to identify areas in which the employer could improve the employment situation of members of the four designated groups within their workforces.

The chapter provides a brief description of the six indicators associated with the ratings, followed by summary results. For details about the methodology used to calculate the indicators, please refer to Appendix B or contact Labour Standards and Workplace Equity staff at HRDC.

THE INDICATORS

The ratings provide a comprehensive measure of six indicators that reflect the situation of each designated group in a company's workforce at the end of the reporting year, and the progress that an employer has made during the reporting year in improving the situation of a designated group. A single letter, representing the rating, summarises an employer's evaluation in terms of the following six indicators.

- **Indicator one –** *Representation* – measures whether the representation of members of a designated group in the employer's workforce is adequate. "Adequacy" is measured in terms of the extent to which the group's representation in the employer's workforce is compared against the group's availability in the Canadian labour force. The benchmark is determined according to the latest available Census data and is weighted to fit the regional distribution of the employer's workforce.

- **Indicator two –** *Clustering* – shows the degree to which members of a designated group are equitably represented across the 14 occupational groups compared with that of other employees in the company. The objective is to assess whether the jobs that designated group members occupy are equivalent to those that other employees in the same organisation occupy.

- **Indicator three –** *Salary Gaps* – compares the salaries of members of a designated group with those of other employees in the organisation. The objective is to determine the extent to which the salaries of employees from the designated group differ from the salaries of other employees.

- **Indicator four –** *Hirings* – measures recruitment of members of designated groups by the employer against the labour market availability of the designated group. The shares of hirings are adjusted to take into consideration the impact of the hires the members of a designated group received according to the occupational group to which they were hired.

- **Indicator five –** *Promotions* – shows whether an employer has promoted a fair number of members of a designated group by comparing the share of promotions that the group received with the representation of the group in the employer's workforce. The share of promotions is adjusted to take into consideration the impact of the promotions the members of a designated group received according to the occupational group to which they were promoted.

- **Indicator six –** *Terminations* – measures whether designated groups are adversely affected by the employer's termination activities. The expectation is that designated groups are not disproportionately terminated to their representation in the organisation.

THE RATINGS

The rating is represented by an alphabet (A, B, C, D, or Z) for each of the four designated groups. An "A" represents the highest rating, and "Z" the lowest. The ratings provide a comprehensive measure of the six indicators in a single score. A score from 0 to 16 (1 being the least score) based on the sum of the individual scores of the six indicators, is assigned to each designated group in an employer's workforce.

Each indicator receives a score ranging from 0 to 4 points. Once the points obtained for indicators 1 to 6 are added up, an alphabetical mark, representing the rating of an employer, is assigned. The maximum total score for the rating is 16 points (100%). A score of 13-16 points gets an "A", a score of 11-12 points gets a "B", a score of 8-10 points gets a "C", and a score of 1-7 gets a D. Employers reporting no designated group members among their workforces get a rating of "Z", which is equivalent to no points received. Employers who submit no report get an "R", and those who miss the deadline get an "L".

The following table provides details on the significance of each rating.

RATING	RESULTS	EXPLANATION
A	Indicates superior performance in all indicators.	The organization made outstanding progress in improving the representation of the group in its workforce through hiring and promoting group members. The situation of the designated group in the company compares very well with the group's labour market availability, receives adequate shares of hirings and promotions, compares favourably with other employees in terms of salary and occupational distribution and does not adversely suffer from termination compared to other employees.
B	Indicates good performance but that problems persist.	The rating reflects an adequate ability of the company to meet its obligations under the *Employment Equity Act*, but needs to develop a long-term strategy to achieve sustainable progress. The situation of the designated group in the company compares relatively well with the labour market availability and the jobs and salaries of other employees in the organisation. But systemic barriers may persist which limits the achievement of adequate representation, and problems exist in occupational distribution and salaries. This rating also reflects that hirings and promotions of members of a designated group may not be adequate, and members of a designated group are leaving the organisation at a greater proportion compared to other employees.
C	Indicates moderate to less than average performance.	The situation of the group in the company does not compare well with the labour market availability of the group or the jobs and salary of other employees in the organisation. The organisation failed to hire and/or promote members of the group at a rate sufficient to maintain their representation in the company.
D	Indicates poor performance	Basic obligations are not being met and low scores are achieved in all indicators. Follow-up and Employment Systems Review are required to detect and remove barriers.
Z	Indicates no presence of a designated group in the employer's workforce.	The organization showed no representation of members of a designated group in its workforce. This could occur for several reasons: no workforce survey or workforce analysis conducted; no hiring of designated group members; and no retention policies. The employer needs to conduct an Employment Systems Review and engage in efforts to hire designated group members.

SMALL NUMBERS

In situations where an employer reports no activity in hiring new employees, promoting or terminating existing employees, the calculation of the rating will be adjusted and will only include those indicators where an activity has taken place.

Similarly, when representation, hiring, promotion, and retention numbers of a designated group are very small (less than 5 employees), the calculation will include only those indicators where the presence of a designated group is five and over.

SUMMARY OF RESULTS

The table below provides an overview of the situation of designated group members and the progress that employers achieved during 2001. More detailed results for each of the four industrial sectors covered under the Act and by employer appear in the table following this chapter.

NUMBER OF EMPLOYERS BY RATING BY DESIGNATED GROUPS

Designated Group	Rating				
	A	B	C	D	Z
Women	91	87	159	65	1
Aboriginal Peoples	177	50	40	59	64
Persons with disabilities	26	28	132	160	44
Members of visible minorities	109	63	112	75	31

As the table shows, a large number of employers received high ratings indicating good results for the situation of women, Aboriginal Peoples and members of visible minorities in their workforce, but a similarly high number received low ratings. Only one employer, Pelmorex Inc., in the Communications sector, received straight four "A's" (i.e., for each designated groups) compared to none last year. Pelmorex Inc. received a top score of 5 on the GPI. There were 24 companies who received three "As" (for three designated groups), 21 of whom received a score of 5 for the GPI. And 93 companies who received 2 "As" (for two designated groups), 74 of whom had a score of 5 for the GPI. However, 63.5% of all employers (i.e., 259 companies) received at least one "A", compared to only 61.0% (or 238 companies) in 2000.

For persons with disabilities, the vast majority of employers assessed received low score and only a handful received top ratings for this designated group.

There were a significant number of employers who received a rating of "Z" for the minority-designated groups. Employers appearing for the first time in this report in 2001 and who reported by gender received a rating for women only.

Results by sector

Banking

Almost all of the banks, with a few exceptions, attained good results ("A" and "B" ratings) for women and members of visible minority groups. As in previous years, results for persons with disabilities were very poor for all employers in this sector, but improved for Aboriginal Peoples where 14 employers received As or Bs for this group out of 21 banking institutions.

Transportation

This sector had the largest number of employers with good results for Aboriginal peoples in their workforce among the four major industrial sectors. There were 110 employers out of 235 in Transportation who received an "A" for Aboriginal Peoples. For the other three designated groups, however, only a minority of employers received an "A", while a majority received low ratings. Members of visible minority groups did relatively well in this sector in 2001, where 51 employers received an "A" and 37 employers received a "B".

Communications

In Communications, a fair number of employers received an "A" for Aboriginal peoples (38 of 88) and for women (34 of 88), and visible minorities (30 of 88). Only 4 employers received an "A" for persons with disabilities. A larger number of companies received either an "A" or a "B" for women (71 of 88), followed by Aboriginal Peoples (50 of 88) and visible minorities (42 of 88). However, of the 88 companies reporting this year in this sector, only 11 had ratings better than a "C" for persons with disabilities.

Other Sectors

Over half of employers in the Other sectors received high ratings for women, Aboriginal peoples and members of visible minorities. While performance was consistent for these three groups in ratings "A" and "B", the vast majority of employers (44 out of 47) in this sector received very low ratings for persons with disabilities in their workforces.

HOW TO READ THE LIST OF INDIVIDUAL RESULTS

In the table that follows, each employer covered under the *Employment Equity Act* is listed by its legal name along with an assessment for each designated group. The number of employees for each employer appears in the first column after the legal name. Then, results for the rating are given for each of the groups.

The following codes appear in the table. There were 19 employers who submitted a late report this year without permission. Under Part III of the *Employment Equity Act*, the Minister of Labour is authorized to issue monetary penalties against employers for late reporting and for knowingly submitting false information.

CODE	RESULT	EXPLANATION
*	An asterisk indicates small population	The asterisk attached to the letter indicates that the employer's workforce included fewer than ten members of a designated group.
L	Indicates employer has submitted a late report	The employer has submitted a report too late for inclusion in the annual report.
M	Late amendment	An amendment to the report was requested from an employer, but was received after the closing of the database.
N	Not included in the database	Report received too late to be included in the database.
P	Indicates serious problems with the data in the report	The employer has submitted a report but had serious problems with the data. Revisions were not made in time to be included in the rating.
R	Indicates no report submitted	The employer has failed to submit a report as required in the *Employment Equity Act* and *Regulations*, and failed to submit a late report.
V	Voluntary	Employer submitting a voluntary report.
X	Excluded from the database	Report excluded from the database.

Legend: Total; Total number of employees; **W;** Women; **AP;** Aboriginal Peoples; **PWD;** Persons with Disabilities; **VM;** Visible Minorities; **GPI;** Good Practices Index

	NAME	Total	W	AP	PWD	VM	GPI
	BANKING SECTOR						
	BANK OF AMERICA CANADA	329	A	Z	B	A	5
	BANK OF CANADA	1,019	A	B	C	A	5
	BANK OF MONTREAL	23,053	A	A	C	A	5
	BNP PARIBAS (CANADA)	225	C	Z	D*	A	5
	CANADIAN IMPERIAL BANK OF COMMERCE	35,723	A	B	C	B	5
	CANADIAN WESTERN BANK	600	B	B	C*	B	4
	CITIBANK CANADA LIMITED	1,211	A	A*	C	A	5
	CITIZENS BANK OF CANADA	147	B	D*	C*	A	5
	DEUTSCHE BANK AG, CANADA BRANCH	193	B	A*	D*	B	4
	EDS CANADA	324					5
	HSBC BANK CANADA	4,517	A	B	C	A	5
	ING BANK OF CANADA	376	B	A*	D*	B	5
	INTESABCI CANADA	274	B	Z	Z	B	5
	LAURENTIAN BANK OF CANADA	3,195	A	B*	C	C	5
	MBNA CANADA BANK	867	A	A	D	B	4
	NATIONAL BANK OF CANADA	12,487	A	A	C	B	5
	NATIONAL BANK OF GREECE (CANADA)	286	A	Z	Z	C*	5
	ROYAL BANK OF CANADA	37,546	A	B	C	A	5
	SCOTIABANK	26,051	A	B	C	A	4
	SOCIÉTÉ GÉNÉRALE (CANADA)	107	A	Z	Z	A	5
	SYMCOR SERVICES INC.	3,557	A	A	C	A	5
	THE TORONTO-DOMINION BANK	38,398	A	C	C	A	5
	TRANSPORTATION SECTOR						
	1641-9749 QUEBEC INC.	305	C*	Z	B*	D*	5
	3087-9449 QUÉBEC INC.	191	C	Z	D*	A	5
	3793486 CANADA LTÉE/LTD.	535	D	A	D*	C	5
	3846113 CANADA INC.	125	B	A*	A*	A	5
	591182 ONTARIO LTD.	309	C	D*	D*	D*	5
L	**682439 ONTARIO INC.**	**177**	**D***	**Z**	**Z**	**D***	**3**
	A. BERGERON & FILS INC.	106	C				5
L	**A.J. BUS LINES LTD.**	**116**	**B**	**A***	**C***	**D***	**4**

Legend: Total; Total number of employees; **W;** Women; **AP;** Aboriginal Peoples; **PWD;** Persons with Disabilities; **VM;** Visible Minorities; **GPI;** Good Practices Index

	NAME	Total	W	AP	PWD	VM	GPI
	ACRO AEROSPACE INC.	379	D	D*	C*	B	5
	ADBY TRANSPORT LIMITED	88	D	A*	D*	D*	5
	AIR CANADA	32,048	B	B	C	B	5
	AIR CANADA JAZZ (FORMERLY AIR BC)	1,059	C	C	C	C	4
	AIR CANADA JAZZ (FORMERLY AIR NOVA INC.)	1,303	B	C*	C	C	4
	AIR CANADA JAZZ (FORMERLY AIR ONTARIO INC.)	919	C	B*	C*	C	4
	AIR CANADA JAZZ (FORMERLY CANADIAN REGIONAL AIRLINES)	1,483	B	A	B	C	4
	AIR CREEBEC INC.	170	C	A	D*	D*	5
	AIR FRANCE COMPAGNIE NATIONALE	274	A	Z	D*	A	5
	AIR INUIT LTD. (1985)	348	C	B	C*	A	5
	AIR TRANSAT A.T. INC.	2,416	B	A	C*	C	5
	AIRBORNE ENERGY SOLUTIONS LTD.	169	D				5
	ALCAN SMELTERS AND CHEMICALS LIMITED	207	C*	A*	A	Z	5
	ALGOMA CENTRAL CORPORATION	802	C	A	C	B	5
	ALGOMA CENTRAL RAILWAY INC.	182	D	A*	D*	Z	5
	ALLIANCE PIPELINE LTD.	186	A	A*	A	C	5
	ALLIED SYSTEMS (CANADA) COMPANY	1,466	C	A	C	C	4
	AMERICAN AIRLINES INC.	248	A	Z	A	B	5
L	**APEX MOTOR EXPRESS LTD.**	**136**	**B**	**A***	**D***	**A**	**4**
	ARMOUR TRANSPORT INC.	401	C	A*	C*	A*	5
	ARNOLD BROS. TRANSPORT LTD.	563	C	A	C	C	5
L	**ATLANTIC TOWING LIMITED**	**221**	**D***	**Z**	**Z**	**Z**	**2**
	AUTOCAR CONNAISSEUR INC.	46	C	Z	Z	B*	5
	B & R ECKEL'S TRANSPORT LTD.	175	C	A	C*	D*	5
R	**BAIE TRANSPORT INC.**						
	BAX GLOBAL (CANADA) LIMITED	227	A	A*	D*	B	5
	BAY FERRIES LIMITED	117	D	Z	Z	A*	5
	BCR MARINE LTD.	191	D	C*	D*	C	5
	BEARSKIN LAKE AIR SERVICE LIMITED	420	A	B	D	A	5
	BIG FREIGHT SYSTEMS INC.	289	C	C	D*	A*	5
	BIG HORN TRANSPORT LTD.	145	C*	B	A	B*	5
	BISON DIVERSIFIED INC.	682	D	A	C	C	5
	BRADLEY AIR SERVICES	1,151	C	C	C	A	5
	BREWSTER TRANSPORT COMPANY LIMITED	63	C*	D*	Z	D*	4

Legend: Total; Total number of employees; **W;** Women; **AP;** Aboriginal Peoples; **PWD;** Persons with Disabilities; **VM;** Visible Minorities; **GPI;** Good Practices Index

	NAME	Total	W	AP	PWD	VM	GPI
	BRITISH AIRWAYS	243	A	Z	D*	A	2
L	**BRITISH COLUMBIA COAST PILOTS LTD.**	**109**	**D***				**4**
	BRITISH COLUMBIA MARITIME EMPLOYERS ASSOCIATION	3,366	D	A	A	C	4
	BROOKVILLE CARRIERS INC.	216	C	A*	C*	C*	5
P	**BRUCE R. SMITH LIMITED**	**244**	**C**	**D***	**C***	**A**	**3**
	BYERS TRANSPORT LIMITED	330	C	A	C	C	5
	CALAC TRUCKING LTD.	329	D	C*	C*	D*	5
	CALGARY AIRPORT AUTHORITY	144	B	D*	D*	C*	5
	CALM AIR INTERNATIONAL LIMITED	334	B	B	D*	B	4
	CANADA CARTAGE SYSTEM LIMITED	830	D	A*	C*	C	5
	CANADA MARITIME AGENCIES LIMITED	275	A	A*	D*	B	5
	CANADIAN FREIGHTWAYS EASTERN LIMITED	151	D	A*	A*	C*	4
L	**CANADIAN FREIGHTWAYS LIMITED**	**944**	**C**	**A**	**C**	**C**	**4**
	CANADIAN NATIONAL RAILWAY COMPANY	16,149	C	B	D	C	5
	CANADIAN PACIFIC RAILWAY COMPANY	13,285	C	A	B	B	5
	CANXPRESS LTD.	199	C	C*	Z	D*	5
L	**CARON TRANSPORTATION SYSTEMS PARTNERSHIP**	**199**	**D**	**D***	**D***	**Z**	**3**
	CASCADE AEROSPACE	350	D	A	C*	A	5
	CASCADE CARRIERS	141	C	Z	D*	C*	5
	CAST NORTH AMERICA INC.	102	B	Z	D*	A	5
L	**CATHAY PACIFIC AIRWAYS LIMITED**	**342**	**A**	**D***	**D***	**A**	**5**
	CELADON CANADA INC.	241	C	A*	C*	A	5
	CHALLENGER MOTOR FREIGHT INC.	821	C	A	D	B	5
	CHC HELICOPTERS INTERNATIONAL INC.	421	C	B	C	C	5
	CITY OF OTTAWA (OC TRANSPO)	2,214	C	A	B	A	5
	CLARKE INC.	733	C	A	C	C	5
	CONAIR GROUP LTD.	130	D	Z	D*	D*	5
	CONSOLIDATED AVIATION FUELING AND SERVICES	378	C	A*	D*	B	5
	CONSOLIDATED FASTFRATE INC.	863	C	A	C	C	5
L	**COONEY GROUP OF COMPANIES**	**327**	**D**				**4**
	D&W FORWARDERS INC.	130	C	A*	A	A	5
	DAY AND ROSS INC.	1,603	B	C	D	B	5
	DELTA AIR LINES INC.	266	A	Z	D*	C	5
L	**DICOM MONTREAL**	**119**	**C**	**Z**	**Z**	**B**	**3**

Legend: Total; Total number of employees; **W**; Women; **AP**; Aboriginal Peoples; **PWD**; Persons with Disabilities; **VM**; Visible Minorities; **GPI**; Good Practices Index

	NAME	Total	W	AP	PWD	VM	GPI
	DIRECT INTEGRATED TRANSPORTATION	797	C	B	C	B	5
	EAGLE GLOBAL LOGISTICS INC.	373	B				5
	ECL GROUP OF COMPANIES LTD.	310	C				5
	EDMONTON REGIONAL AIRPORTS AUTHORITY	151	A	C*	D*	B	5
	EMERY AIR FREIGHT CORPORATION	301	B	A*	A	A	5
	ENBRIDGE PIPELINES INC.	716	C	C	C	B	5
	ENTREPRISES DE TRANSPORT J.C.G. INC.	271	D	Z	D*	Z	5
	ERB ENTERPRISES INC.	978	C	A*	C	C	5
	EUROCOPTER CANADA LIMITED	137	C	A*	D*	A*	5
	EXECAIRE INC.	222	D	Z	D*	C*	5
V	**FEDNAV LIMITED**	**97**					
	FIELD AVIATION COMPANY INC.	352	D	D*	D*	B	5
	FLOYD SINTON LIMITED	149	A	Z	Z	D*	5
	FRED GUY MOVING & STORAGE LTD.	170	C	A*	A	A	5
L	**GLOBAL FORWARDING COMPANY LIMITED**	**163**	**C**	**Z**	**D***	**D***	**4**
	GLOBEGROUND NORTH AMERICA, INC.	1,728	B	D	D	B	5
L	**GOJIT LOGISTIQUE INC.**	**180**	**B**	**Z**	**Z**	**A**	**3**
L	**GOSSELIN EXPRESS LTD**	**128**	**C**	**Z**	**D***	**Z**	**4**
	GRAYLINE (VICTORIA) LTD.	333	C				5
	GREAT CANADIAN RAILTOUR COMPANY LTD.	141	A	A*	D*	C	5
	GREATER TORONTO AIRPORTS AUTHORITY	829	B	D*	C*	B	3
	GREYHOUND CANADA TRANSPORTATION CORPORATION	1,963	C	A	C	C	5
	GRIMSHAW TRUCKING AND DISTRIBUTING LTD.	257	C	A	C*	C*	5
	H & R TRANSPORT LTD	525	D	C*	D*	B	4
	H.M. TRIMBLE AND SONS (1983) LTD.	295	D	A	C*	D*	4
	HALIFAX EMPLOYERS ASSOCIATION INC.	452	D	A	A	A	5
	HALIFAX INTERNATIONAL AIRPORT AUTHORITY	123	C	Z	Z	Z	5
	HELIJET INTERNATIONAL INC.	117	C	Z	Z	C	5
	HELIPRO INTERNATIONAL - A DIVISION OF ACRO AEROSPACE INC.	124	C				5
L	**HIGHLAND MOVING AND STORAGE LTD.**	**115**	**C**	**Z**	**Z**	**Z**	**4**
	HIGHLAND TRANSPORT	125	B	A*	A*	A	5
	HORIZON AIR INDUSTRIES INC.	113	A	D*	Z	A	5
	HUTTON TRANSPORT LIMITED	151	C*	D*	C*	Z	4
	INNOTECH AVIATION LIMITED	189	C	A*	Z	C	5

Legend: Total; Total number of employees; **W;** Women; **AP;** Aboriginal Peoples; **PWD;** Persons with Disabilities; **VM;** Visible Minorities; **GPI;** Good Practices Index

	NAME	Total	W	AP	PWD	VM	GPI
	INTERNATIONAL AIR TRANSPORT ASSOCIATION	425	A	B*	D*	A	5
	J. & T. MURPHY LIMITED	351	A	D*	D	D*	5
	J.D. SMITH AND SONS LTD.	249	C	A*	B*	A	3
	JAY'S MOVING AND STORAGE	119	B	B	D*	D*	5
	JET TRANSPORT LTD.	150	D	B*	C*	D*	5
	JULES SAVARD INC.	151	D*				5
	KELOWNA FLIGHTCRAFT GROUP OF COMPANIES	792	D	A	C	A	5
	KENMORE TRANSPORTATION INC.	177	C	Z	D*	A	4
	KENN BOREK AIR LTD.	260	D	A	D*	D	5
	KINDERSLEY TRANSPORT LTD.	655	C	C*	D*	C	5
	KLEYSEN TRANSPORT LTD.	228	C	A	C*	B	5
	KRISKA HOLDINGS LTD.	337	D	D*	C*	C	5
	KUNKEL BUS LINES LTD.	157	A	A*	D*	Z	4
	L.E. WALKER TRANSPORT LIMITED	160	D	A*	Z	D*	5
	LAIDLAW CARRIERS INC.	368	D	A*	C	D*	5
	LAIDLAW TRANSIT LTD. (GREYGOOSE BUS LINES)	164	D	A	D*	A	5
	LAIDLAW TRANSIT LTD. (LAIDLAW EDUCATION SERVICES)	6,459	A	A	C	C	5
P	**LEVY TRANSPORT LTD**	**239**	**D**	**D***	**D***	**Z**	**5**
	LIBERTY LINEHAUL INC.	117	C	D*	Z	Z	4
L	**LOGISTEC CORPORATION**	**141**	**C**	**Z**	**D***	**D***	**4**
	LUFTHANSA GERMAN AIRLINES	123	A	Z	Z	A	5
	MACKIE MOVING SYSTEMS CORPORATION	119	B	A*	D*	A*	4
	MACKINNON TRANSPORT INC	172	D	A*	B*	D*	5
	MARINE ATLANTIC INC.	1,168	C	C	B	B*	4
	MARITIME EMPLOYERS ASSOCIATION	1,120	C	A*	C*	C	5
	MCKEVITT TRUCKING LTD.	136	C				5
	METROWIDE DRIVER SERVICES INC.	133	D	Z	Z	D*	5
	MEYERS TRANSPORT LIMITED	287	C	A	A	C	5
	MIDLAND TRANSPORT LIMITED	1,056	C	A	C	C	5
	MILL CREEK MOTOR FREIGHT	209	C	B*	D*	Z	5
	MONTREAL AIRPORTS	591	B	D*	D*	C*	5
	MONTREAL PORT AUTHORITY	346	C	Z	D*	C*	4
	MONTSHIP INC.	120	B	Z	D*	A	5

Legend: Total; Total number of employees; **W**; Women; **AP**; Aboriginal Peoples; **PWD**; Persons with Disabilities; **VM**; Visible Minorities; **GPI**; Good Practices Index

	NAME	Total	W	AP	PWD	VM	GPI
	MULLEN TRUCKING INC.	355	D	A	D*	D*	5
	MUNICIPAL TANK LINES LIMITED	130	C*	A*	D*	C*	5
	N. YANKE TRANSFER LTD.	472	C	C	C*	C	5
	NASITTUQ CORPORATION	226	C	A	D*	A*	4
	NESEL FAST FREIGHT INC.	260	C	A*	D*	C	5
	NORTHERN TRANSPORTATION COMPANY LIMITED	275	D	B	D*	D*	4
	NORTHUMBERLAND FERRIES LIMITED	162	D	Z	D*	D*	5
L	**OCEAN SERVICES LIMITED**	**185**	**C***	**B***	**D***	**A***	**3**
	OCEANEX (1997) INC.	161	C				5
	OK TRANSPORTATION LTD.	164	C	A*	A*	C	1
	PACIFIC COASTAL AIRLINES LIMITED	163	B	A*	D*	D	5
	PAUL'S HAULING LTD.	256	C	B	C*	D*	5
	PCY CARRIERS INC.	195	C				5
	PEACE BRIDGE BROKERAGE LIMITED	644	A	A	B	A	4
	PENETANG-MIDLAND COACH LINES LIMITED	404	C	A*	C	A	5
	PENNER INTERNATIONAL INC.	155	B	Z	Z	D*	2
	PENTASTAR TRANSPORTATION LTD.	233	C	A	D*	D*	4
	PERIMETER AVIATION LTD.	286	C	A	D*	D*	5
	PLH AVIATION SERVICES INC.	228	D	A	A	B	5
	POLE STAR TRANSPORT INCORPORATED	340	D	A*	C	D*	5
	PORTER TRUCKING LTD.	222	C	A*	D*	C*	2
	PREMAY EQUIPMENT LTD.	103	C	D*	D*	D*	5
	PROVINCIAL AIRLINES LIMITED	375	C	B	D*	A*	5
	QUEBEC NORTH SHORE AND LABRADOR RAILWAY	457	B	D*	Z	Z	5
	QUIK X TRANSPORTATION INC.	192	B	C*	D*	C	5
	RAILAMERICA INC.	338	C	A	C*	D*	5
	RAINBOW TRANSPORT (1974) LTD.	206	C	A	D*	C*	5
	REIMER EXPRESS LINES	1,359	C	A	D	C	3
L	**RIDSDALE TRANSPORT LTD**	**209**	**C**	**A**	**C***	**D***	**3**
	RIVTOW MARINE INC.	248	C	A*	C*	C	5
	ROBYNS TRANSPORTATION AND DISTRIBUTION SERVICES LTD.	202	C	D*	D*	D*	4
	ROSEDALE TRANSPORT LIMITED	190	C*	A*	C*	A	5
	ROSENAU TRANSPORT LTD.	289	D	A	B	C	5
	RYDER TRUCK RENTAL CANADA LIMITED	678	C	A*	C	C	5

Legend: Total; Total number of employees; **W;** Women; **AP;** Aboriginal Peoples; **PWD;** Persons with Disabilities; **VM;** Visible Minorities; **GPI;** Good Practices Index

	NAME	Total	W	AP	PWD	VM	GPI
	SAFETY-KLEEN LTD.	319	C	A*	B*	C*	5
	SASKATCHEWAN TRANSPORTATION COMPANY	226	C	A	C*	D*	5
	SCHNEIDER NATIONAL CARRIERS CANADA	654	D	B*	D*	C	5
	SEASPAN INTERNATIONAL LTD.	1,218	D	A	C	C	5
	SECUNDA MARINE SERVICES LTD.	312	D	B*	D*	B*	5
	SERCO FACILITIES MANAGEMENT INC.	439	C	A	A	D*	5
L	**SERVICES AÉROPORTUAIRES HANDLEX INC.**	**774**	**A**	**A***	**D***	**B**	**3**
	SHARP BUS LINES LTD.	394	A	A	D*	D*	5
	SKYSERVICE AIRLINES INCORPORATED	351	B	A*	D*	C	5
	SKYSERVICE F.B.O. INC. AND SKYSERVICE AVIATION INC.	278	D	Z	D*	D*	5
	SKYWARD AVIATION LTD.	125	B	A	Z	Z	5
	SLH TRANSPORT INC.	1,484	D	A	C	C	5
	SMT (EASTERN) LIMITED	203	C	A*	C*	D*	4
	SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS	432	C	A*	D*	A*	5
	SPAR AEROSPACE LIMITED	675	D	D*	C	B	5
P	**SPEEDY HEAVY HAULING A DIVISION OF CAGE LOGISTICS INC.**	**334**	**B**	**C***	**D***	**B***	**5**
	ST. LAWRENCE SEAWAY MANAGEMENT CORPORATION	568	C	A*	C	B	5
	SUNBURY TRANSPORT LIMITED	103	C	Z	Z	Z	5
P	**SWANBERG BROS. TRUCKING LTD.**	**178**	**D**	**D***	**D***	**Z**	**5**
L	**TALLMAN TRANSPORTS LTD**	**121**	**C**	**Z**	**Z**	**D***	**1**
	TIPPET RICHARDSON LIMITED	194	C	C*	A	A	5
	TNT CANADA INC.	260	A	A*	B*	A	5
L	**TOXMAKJIAN LIMITED CAN-AIR**	**221**	**D**	**A***	**Z**	**C**	
	TORONTO PORT AUTHORITY	109	C	A*	A*	C	5
	TRANS MOUNTAIN PIPE LINE COMPANY LTD.	219	C	C*	B	C	5
	TRANSCANADA PIPELINES LIMITED	1,995	B	A	C	B	5
	TRANSFREIGHT INC.	346	C	A*	D*	A	5
	TRANS-FRT. MCNAMARA INC.	111	C	Z	D*	D*	
	TRANSIT WINDSOR	269	B	C*	C*	A	5
	TRANSPORT AMÉRICAIN CANADIEN C.A.T. INC.	295	C	B*	D*	D*	5
	TRANSPORT ASSELIN LTÉE	177	C	D*	Z	B*	5
	TRANSPORT BERNIERES INC.	154	C	D*	Z	Z	4
L	**TRANSPORT BESNER INC.**	**332**	**D**	**Z**	**C***	**D***	**4**
	TRANSPORT CABANO KINGSWAY INC.	1,385	C	C*	C	C	5

Legend: Total; Total number of employees; **W;** Women; **AP;** Aboriginal Peoples; **PWD;** Persons with Disabilities, **VM;** Visible Minorities; **GPI;** Good Practices Index

	NAME	Total	W	AP	PWD	VM	GPI
	TRANSPORT COUTURE ET FILS LTÉE.	160	D	Z	Z	Z	5
	TRANSPORT DESGAGNÉS INC.	107	C*	C*	Z	A*	5
	TRANSPORT GUILBAULT INC.	146	Z	Z	Z	Z	5
	TRANSPORT HERVE LEMIEUX (1975) INC	213	C	A*	D*	C*	5
	TRANSPORT MORNEAU INC.	245	C	A*	D*	Z	5
L	**TRANSPORT NJN INC.**	**145**	**C**	**Z**	**Z**	**D***	**4**
	TRANSPORT ROBERT (1973) LTÉE	317	D*	D*	D*	D*	5
	TRANSPORT THIBODEAU INC.	402	C	D*	A	D*	5
	TRANSPORT THOM LTÉE	172	C	B*	B*	A*	5
	TRANSX LTD.	1,072	D	A	D	C	5
	TRAVELERS TRANPORTATION	239	C				5
	TRENTWAY WAGAR INC.	636	C	A*	D*	C	5
	TRIMAC TRANSPORTATION MANAGEMENT LTD.	254	B	A*	D*	B	5
	TSI TERMINAL SYSTEMS INC.	222	C	A*	D*	C	5
	TST SOLUTIONS INC.	1,072	C	D*	C	C	5
	UNITED AIRLINES, INC.	180	A	A*	D*	B	4
	UPPER LAKES GROUP INC.	720	C	Z	A	D*	5
	US AIRWAYS INC.	89	A	Z	Z	A	5
	VANCOUVER INTERNATIONAL AIRPORT AUTHORITY	290	B	D*	B	A	5
	VANCOUVER PORT AUTHORITY	143	A	D*	D*	B	5
	VAN-KAM FREIGHTWAYS LTD.	280	C	C*	B	B	5
	VERSPEETEN CARTAGE LTD.	248	C	D*	D*	C*	5
	VIA RAIL CANADA INC.	3,388	C	A	A	C	5
	VOYAGEUR AIRWAYS LIMITED	202	C	A*	D*	A*	5
	WACKENHUT OF CANADA LIMITED	2,103	C	A	D	A	5
	WARREN GIBSON LIMITED	521	D	A*	B	C*	5
	WASAYA AIRWAYS LIMITED PARTNERSHIP	161	C	B	D*	D*	5
	WESTCAN BULK TRANSPORT LTD.	467	D	C	C	C	5
	WESTCOAST ENERGY INC.	1,046	B	B	B	A	4
	WESTERN STEVEDORING COMPANY LIMITED	107	D	A*	D*	D*	5
	WESTJET AIRLINES LTD.	2,298	B	B	D	C	5
	WESTSHORE TERMINALS LTD.	180	C	Z	D*	D*	5
	WILLIAMS MOVING AND STORAGE (BC) LTD.	351	C	B	D*	C	5
	WINNIPEG AIRPORT AUTHORITY	119	C	C*	B*	C*	5

Legend: Total; Total number of employees; **W;** Women; **AP;** Aboriginal Peoples; **PWD;** Persons with Disabilities; **VM;** Visible Minorities; **GPI;** Good Practices Index

	NAME	Total	W	AP	PWD	VM	GPI
	WORLDWIDE FLIGHT SERVICES	651	C	C*	D*	B	5
	XTL TRANSPORT INC.	149	A	A*	D*	B	5
	YELLOW TRANSPORTATION, INC.	258	C	D*	D*	C	5
	COMMUNICATIONS SECTOR						
	ACCESS COMMUNICATIONS CO-OPERATIVE LIMITED	165	B	B*	D*	A*	4
	ALIANT TELECOM INC.	6,075	A	B	C	A	5
	ALLIANCE ATLANTIS COMMUNICATIONS	389	A	A*	C*	C	5
	AMTELECOM GROUP INC.	1,220	B	A	D*	A	5
	AT & T CANADA CORP.	4,446	B	A	C	A	5
	BELL CANADA	27,193	A	B	C	B	5
	BELL EXPRESSVU	1,463	A	A	C	A	5
	BELL MOBILITY CELLULAR INC.	2,534	A	A	C	B	5
	BELL NEXXIA	1,454	A	B*	C	D	5
	BELL WEST INC.	605	A	A	C*	B	5
	BLACKBURN RADIO INC.	109	B	D*	D*	D*	5
	CALL-NET ENTERPRISES	2,140	A	B	C	A	4
	CANADA POST CORPORATION	55,575	A	A	C	A	4
	CANADIAN BROADCASTING CORPORATION	6,790	A	A	C	C	5
	CANADIAN SATELLITE COMMUNICATIONS INC.	1,066	A	A*	C	A	5
	CANPAR TRANSPORT LTD.	1,664	D	A	D	A	5
	CHTV TELEVISION (A DIVISION OF GLOBAL)	190	A	A*	B*	D*	5
	CHUM LIMITED	2,218	B	C*	C	C	5
	CICT TELEVISION (A DIVISION OF GLOBAL)	190	B	D*	D*	C*	5
	CITV TELEVISION (A DIVISION OF GLOBAL)	155	C	D*	D*	C*	5
R	**COGECO CÂBLE (CANADA) INC.**						
	COGECO CABLE SYSTEMS INC.	671	A	A*	D	C	5
	COGECO RADIO-TÉLÉVISION INC.	236	B	Z	D*	Z	5
L	**CONNEXIM SOCIÉTÉ EN COMMANDITE**	**557**	**B**	**D***	**D***	**C***	**4**
	CORUS ENTERTAINMENT INC.	1,893	A	D	D	C	5
	CRAIG BROADCAST ALBERTA INC.	260	A	A*	C	C	4
	CRAIG BROADCAST SYSTEMS INC.	152	A	B*	A	A*	5
	CTV INC. NETSTAR COMMUNICATIONS	396	A	D*	C*	A	5
	CTV TELEVISION INC - CFQC	168	C	D*	B*	B*	5

Legend: Total; Total number of employees; **W;** Women; **AP;** Aboriginal Peoples; **PWD;** Persons with Disabilities; **VM;** Visible Minorities; **GPI;** Good Practices Index

	NAME	Total	W	AP	PWD	VM	GPI
	CTV TELEVISION INC. - ATV/ASN	195	B	Z	A	A*	5
	CTV TELEVISION INC. - CFCF	158	A	Z	D*	B	4
	CTV TELEVISION INC. - CFCN	138	B	A*	D*	D*	5
	CTV TELEVISION INC. - CFRN	102	B	A*	D*	D*	5
	CTV TELEVISION INC. - CFTO/CTV	1,218	A	C*	C	A	5
	CTV TELEVISION INC. - CIVT	165	A	A*	D*	A	4
	CTV TELEVISION INC. - CJOH	117	B	Z	Z	A*	5
	CTV TELEVISION INC. - CKCO	118	B	D*	D*	D*	5
	CTV TELEVISION INC. - CKY	119	A	A*	D*	C*	5
	CTV TELEVISION INC. - MCTV	142	B	A*	D*	C*	4
	DHL INTERNATIONAL EXPRESS LTD.	413	B	A*	D*	B	5
	DYNAMEX CANADA INC.	542	B	C	D	A	5
	EXPERTECH NETWORK INSTALLATION INC.	1,934	D	A	C	C	5
	FEDERAL EXPRESS CANADA LTD.	4,386	B	B	B	B	5
	GLOBAL - CHAN TV	253	B	D*	D*	C	5
	GLOBAL - CHEK TV	100	B	Z	D*	D*	5
	GLOBAL COMMUNICATIONS LIMITED	399	A	A*	D*	D	5
	GLOBAL TELEVISION QUEBEC LIMITED PARTERNERSHIP	106	B	Z	Z	D*	5
	GOLDEN WEST BROADCASTING	274	B	D*	D*	Z	4
	GROUPE RADIO ASTRAL INC.	385	B	Z	Z	D*	4
	GROUPE TVA INC.	925	B	D*	D*	D*	5
L	**GT GROUP TELECOM**	**1,268**	**C**				
	JIM PATTISON INDUSTRIES LTD.	406	B	C*	C	C*	5
	MANITOBA TELECOM SERVICES INC.	3,106	A	B	B	B	4
	MARITIME BROADCASTING SYSTEM LIMITED	267	C	Z	C*	D*	5
	MAYNE LOGISTICS LOOMIS INC.	1,813	C	A	D	A	5
	MICROCELL TELECOMMUNICATIONS INC.	2,101	B	A	C	B	5
	MUSIQUEPLUS INC.	145	A	Z	Z	A	5
	NAVIGATA COMMUNICATIONS INC.	267	A	D*	D*	A	5
	NEWCAP BROADCASTING, A DIVISION OF NEWCAP INC.	403	B	A*	D*	C*	5
	NORTEL NETWORKS	67	D*	Z	D*	C	3
	NORTHERN TELEPHONE LIMITED	235	B	D*	C*	D*	5
	NORTHWESTEL INC.	636	B	B	B	A	5
	PAGING NETWORK OF CANADA	218	A	Z	D*	B	5

Legend: Total: Total number of employees; **W;** Women; **AP;** Aboriginal Peoples; **PWD;** Persons with Disabilities; **VM;** Visible Minorities; **GPI;** Good Practices Index

	NAME	Total	W	AP	PWD	VM	GPI
	PELMOREX INC.	294	A	A*	A	A	5
	PRIMUS TELECOMMUNICATIONS CANADA INC.	582	A	A*	C	A	5
	PUROLATOR COURIER LTD.	11,968	C	A	D	A	4
	RADIO 1540 LIMITED	135	B	Z	Z	B	5
	RADIO NORD COMMUNICATIONS INC.	193	C	A*	B*	Z	4
	RAWLCO COMMUNICATIONS LTD.	180	B	A	C*	Z	5
	REGIONAL CABLESYSTEMS INC.	347	C	D*	C	D*	5
	RÉSEAU DES SPORTS (RDS) INC. (LE)	163	C	A*	C*	Z	5
	ROGERS BROADCASTING LIMITED	1,971	A	A	D	C	5
	ROGERS CABLE T.V. LIMITED	3,207	C	A	C	A	5
	ROGERS COMMUNICATIONS INC.	3,598	A	A	C	A	5
	ROGERS WIRELESS INC.	2,129	B	B	C	A	5
	SHAW COMMUNICATIONS INC.	4,892	C	B	D	A	5
	STANDARD RADIO INC.	450	A	A*	B	C	5
	STRATOS GLOBAL CORPORATION	208	A	D*	Z	D*	4
	TÉLÉBEC LTÉE	561	B	A*	C*	D*	4
	TELEGLOBE CANADA INC.	810	B	C*	D*	B	5
	TÉLÉMÉDIA RADIO INC.	1,110	B	C*	C*	C	5
	TELE-MOBILE COMPANY	4,691	A	A	C	A	5
	TELESAT CANADA	504	C	C*	C*	A	5
	TELUS COMMUNICATIONS (QC) INC.	1,525	A	C*	C	C	5
	TELUS INC.	19,597	B	B	C	C	5
	THUNDER BAY TELEPHONE	307	B	D*	A	C*	5
	TQS INC.	303	B	A*	D*	D*	5
	UNITED PARCEL SERVICE CANADA LTD.	6,665	C	A	D	A	5
L	**VIDEOTRON LTD.**	**2,569**	**C**	**D***	**C**	**D**	**4**
R	**VIDÉOTRON TÉLÉCOM INC.**						
	OTHER SECTORS						
	ADM AGRI-INDUSTRIES LTD.	627	C	A	C	C	5
	AEROGUARD INC. AND AEROGUARD COMPANY LTD.	684	A	A	C	A	5
X	**AGRICORE COOPERATIVE LIMITED**						
	ATLANTIC TURBINES INTERNATIONAL INC.	216	C	B*	Z	Z	5
	ATOMIC ENERGY OF CANADA LIMITED	3,335	B	A	C	A	5

Legend: Total: Total number of employees; **W:** Women; **AP:** Aboriginal Peoples; **PWD:** Persons with Disabilities; **VM:** Visible Minorities; **GPI:** Good Practices Index

	NAME	Total	W	AP	PWD	VM	GPI
L	**BRINKS CANADA LIMITED**	**1,811**	**C**	**A**	**C**	**B**	**4**
	BUSINESS DEVELOPMENT BANK OF CANADA	1,224	B	B*	C	C	5
	CAMECO CORPORATION	1,251	C	A	C	A	4
	CANADA COUNCIL (THE)	173	A	A*	D*	A	5
V	**CANADA LANDS COMPANY CLC LIMITED**	**98**					
L	**CANADA MALTING COMPANY LIMITED**	**178**	**C**	**D***	**D***	**C***	**4**
	CANADA MORTGAGE AND HOUSING CORPORATION	1,619	A	A	C	B	5
	CANADIAN BANKERS ASSOCIATION	148	A	Z	D*	C	5
	CANADIAN DEPOSIT INSURANCE CORPORATION	106	A	C*	Z	A*	5
	CANADIAN MUSEUM OF CIVILIZATION	379	A	A*	C	A*	5
	CANADIAN MUSEUM OF NATURE	144	A	A*	D*	A*	5
	CANADIAN PRESS (THE)	389	B	A*	C	C	5
	CANADIAN WHEAT BOARD	492	A	B	D	C	5
	CAPE BRETON DEVELOPMENT CORPORATION	64	C	Z	D*	Z	5
	CARGILL LIMITED	974	C	C*	D	C	5
	COGEMA RESOURCES INC.	401	D	A	D*	A	5
	DEFENCE CONSTRUCTION (1951) LIMITED	245	B	D*	D*	A	4
	EXPORT DEVELOPMENT CORPORATION	979	B	D*	C	A	5
	FARM CREDIT CANADA	876	A	A	C	C	5
	FRESHWATER FISH MARKETING CORPORATION	130	A	A	D*	C*	5
	GENERAL ELECTRIC CANADA INC.	175	B	Z	Z	A	5
	HUDSON BAY MINING AND SMELTING CO. LIMITED	1,441	C	B	B	B	5
	INTERNATIONAL DEVELOPMENT RESEARCH CENTRE	213	A	D*	D*	A	5
	JAMES RICHARDSON INTERNATIONAL LIMITED	739	C	D*	C*	C	5
	LANDMARK FEEDS INC.	305	C	C	Z	Z	5
	MASTERFEEDS A DIVISION OF AGP INC.	376	C	C*	D*	D*	5
	MDS NORDION INC.	798	B	D*	C	A	5
	N.M. PATERSON AND SONS LIMITED	333	D	B*	C*	C	2
	NATIONAL ARTS CENTRE CORPORATION	679	B	D*	D*	B	5
	NATIONAL CAPITAL COMMISSION	370	A	A*	D*	B*	4
	NATIONAL GALLERY OF CANADA	221	A	D*	C*	C*	5
	NATIONAL MUSEUM OF SCIENCE AND TECHNOLOGY	228	A	A*	A	D*	5
	NAV CANADA	5,641	C	C	B	C	5
	NEWLIFE MILLS LTD.	212	C				5

Legend: Total; Total number of employees; **W;** Women; **AP;** Aboriginal Peoples; **PWD;** Persons with Disabilities; **VM;** Visible Minorities; **GPI;** Good Practices Index

	NAME	Total	W	AP	PWD	VM	GPI
	ONTARIO POWER GENERATION	12,045	D	B	C	B	5
X	**PACIFIC ELEVATORS LIMITED**						
	PARRISH AND HEIMBECKER LIMITED	874	B	D	C	C	4
L	**PRINCE RUPERT GRAIN LTD.**	**108**	**C**	**A**	**D***	**A***	**3**
	REUTERS CANADA LIMITED	126	B	Z	D*	B	5
	RIDLEY INC.	404	D	D*	D*	A	3
	ROBIN HOOD MULTIFOODS INC.	818	B	A	C	C	5
	ROYAL CANADIAN MINT	545	B	A	C	A	5
	SASKATCHEWAN WHEAT POOL	2,101	C	C	C	A	5
	SÉCUR INC.	841	C	A	D*	D	4
	SECURICOR CANADA LTD.	3,370	C	A	C	C	5
	SOCIÉTÉ DU VIEUX-PORT DE MONTRÉAL INC.	200	A	A*	D*	D*	5
	TÉLÉFILM CANADA	139	A	A*	D*	D*	5
X	**UNITED GRAIN GROWERS**						
	VERREAULT NAVIGATION INC.	96	D*	Z	D*	Z	4
	ZIRCATEC PRECISION INDUSTRIES INC.	223	C	A*	A	D*	5

5. Employers' Reports

This chapter describes the employment situation of designated groups in the workforce of federally regulated employers under the Employment Equity Act in 2001. It also analyses how the situation of these groups has changed during the reporting year. The first section focuses on the total workforce, while the following four sections examine the situation of women, Aboriginal Peoples, persons with disabilities and members of visible minority groups.

5.1 The Workforce

- *In 2001, the total workforce under the Act increased dramatically in the Banking and Transportation sectors, but decreased in Communications and the Other sectors; the net overall impact was a 3.8% increase in the workforce.*
- *55 new employers reported for the first time this year, while 31 other employers who reported last year did not do so this year for a variety of reasons. Consequently, the number of employers increased to 418.*
- *Total hiring as a ratio of the workforce rose slightly in 2001 from 17.1% to 17.2%, but promotions fell significantly from 10.2% as a ratio of the workforce in 2000 to 8.0% in 2001. Terminations as a ratio of the workforce also fell from 15.7% to 14.6% in 2001.*

THE NUMBER OF EMPLOYERS AND EMPLOYEES BY SECTOR, 1987, 2000 AND 2001

SECTORS	EMPLOYERS			EMPLOYEES		
	1987	2000	2001	1987	2000	2001
Banking	23	21	22	169,632	172,447	195,870
Transportation	208	232	249	203,207	177,101	178,984
Communications	90	91	92	179,247	211,448	215,330
Other Sectors	52	50	55	43,331	51,348	45,231
ALL SECTORS	373	394	418	595,417	612,344	635,415

THE WORKFORCE IN 2001

The number of employees covered under the Act increased by 3.8% in 2001, compared to the previous year. The rise from 612,300 to 635,600 this year was related to significant hiring levels in Banking and to the higher number of employers reporting for the first time. The workforce under the Act increased by 29,200 employees, and the increase occurred in Banking, Transportation and Communications sectors. The rise was partially offset by a significant decline in the Other sector (a decline of 6,100 employees).

Fifty-five employers submitted reports for the first time in 2001, adding almost 30,000 employees to the workforce under the Act. In contrast, 31 others submitted no reports for a variety of reasons subtracting almost 6,700 employees from the total count. For example, employers who did not show up in this report may have experienced a reduction in their workforces to below 100 employees, or was consolidated with other employers or closed down, while others may have submitted a report too late to be included in this report (see Chapter 4 for a list of these employers).

Sectoral Profile

The three largest federally regulated industrial sectors under the Act accounted for almost 92.9% of the workforce. Communications came first at 33.9% of the total, followed by Banking at 30.8% and Transportation at 28.2%. Banking experienced a significant increase in the share of the workforce

of almost 2.1%, while Transportation had a 0.7% increase. On the other hand, Communications and the Other sectors had a 1.4% decrease in their shares each.

At 195,900, the number of employees in Banking was at a historical high in 2001, surpassing the 1990 record of 185,000. This breaks the declining trend of the 1990s, and shows a 20,000 increase over the past year alone. The dynamic changes in banking are largely due to consolidation and acquisitions that allowed banks to diverse into other non-traditional financial areas for banks.

Transportation experienced a similar historical decline, falling from 208,500 in 1988, to 147,300 in 1997, but has reversed trend since then and reported a workforce of 178,900 in 2001. While the decline is explained largely by consolidation activities in the sector, the rebound could be attributed to increased trade and travel flows with the United States and within Canada in recent years. The historical dynamics in Communications were not as severe as in Banking and Transportation, as the workforce in Communications dropped from 213,500 in 1990 to 191,200 in 1997, but broke the historical high in 2001 as the workforce in the sector stood at 215,300. Improvement in technology and convergence activities led to the robustness of the sector.

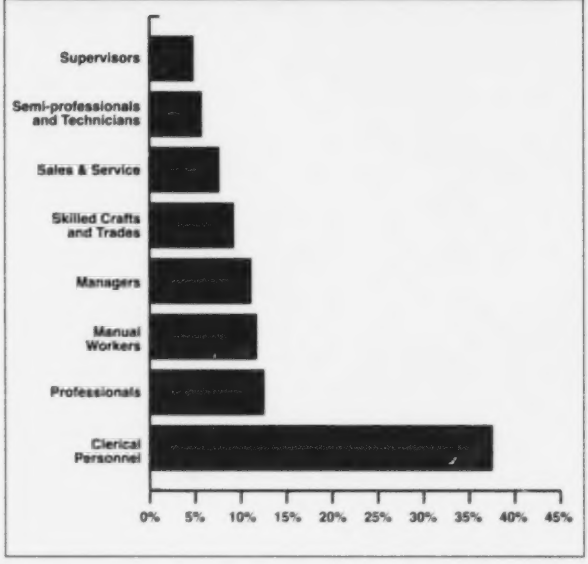
Regional Profile

The four most populous provinces in Canada (Ontario, Quebec, British Columbia, and Alberta) accounted for 87.2% of the workforce under the Act in 2001. Ontario had the lion's share of the workforce at 46.1%, followed by Quebec at 18.3%, British Columbia at 12.5%, and Alberta at 10.2%. Compared with the previous year, Ontario and British Columbia showed an increase in their shares of the workforce under the Act, while Quebec and Alberta experienced a decline. The remaining nine regions had among them 12.8% of the workforce under the Act. The three northern territories had a combined workforce under the Act of 1,222 employees, about 0.2% of the total workforce.

In 2001, compared to the previous year, the number of employees covered by the Act decreased in seven of the thirteen provinces and territories, most notably in Quebec (-0.6%), Manitoba (-0.5%), and Saskatchewan (-0.4%).

Occupational Profile

DISTRIBUTION OF THE WORKFORCE UNDER THE ACT BY OCCUPATIONAL GROUP IN 2001



More than one third of employees in the workforce under the Act were concentrated in administrative and clerical jobs in 2001. Together, the clerical, administrative and senior clerical categories accounted for 37.5% of the workforce, almost 0.5% higher than 2000. On the other hand, a larger percentage of employees were found in professional jobs than in the previous year. In 2001, professional and semi-professional and technical jobs accounted for 18.2% of the workforce compared to 17.9% a year earlier.

Management (senior, middle and other) formed the third largest group with 11.1% in the workforce under the Act in 2001, a slight decline from 11.4% in the previous year. The percentage in skilled crafts and trade work decreased again this year by 0.4% to 9.2%.

The concentration of employees in certain occupations varied in 2001 among sectors. For example, 77.0% of employees in Banking worked in clerical and professional positions, compared to 65.0% in Communications, 47.0% in the Other sectors, and only 23.3% in Transportation. Compared to last year, the concentration was higher this year

compared to 2000 (74.8%), almost unchanged in Communications, and lower in the Other sectors (44.8%), and Transportation (24.4%).

In contrast, 48.0% of employees in Transportation had either skilled or semi-skilled jobs, compared to only 0.1% of employees in Banking. Another observation in 2001 was the decline in the two management groups in Banking and the rise in the two professional groups, as the former declined by 1.8% to 17.3% and the latter rose by 1.0% to 20.3%.

HIRINGS

There were 109,500 new hires by employers under the Act in 2001, compared to 102,600 in 2000 and to only 74,300 in 1999. This 35,200 rise in two years brought the ratio of hiring to the workforce under the Act to 17.2% in 2001, the highest observed since 1990, compared to 12.7% in 1999.

In the current reporting year, Transportation was the leader, accounting for 37.8% of all hires by employers under the Act, followed by Communications at 30.2%, Banking at 26.4%, and the Other sectors at 5.6%.

An increase in hirings as a ratio of the workforce occurred in all sectors except in Communications where it fell from 18.7% to 15.4%. The ratio rose in Banking from 12.5% to 14.8%, and in Transportation from 21.5% to 23.1%. It also rose in the Other sectors from 12.0% to 13.5%. The year 2001 was a record year for hiring in all sectors, especially in Transportation where a total of 41,300 persons were hired, and in Communications where 33,100 were hired, breaking the 1989 record of 31,200 persons.

Employers in Banking hired 7,300 more people in 2001 compared to 2000, while Transportation hired 6,000 more. Not all hires are new additions from outside the workforce. Some hiring could be attributed to transfers of employees from companies whose assets were acquired by a company covered by the Act.

Approximately 65.6% of the new employees who joined the workforce under the Act in 2001 were full-time employees, 30.6% were part-time employees and 3.8% temporary employees. This is a significant departure from the previous year, where 67.6% of hirings were into full time jobs, 31.6% into part-time jobs and only 0.8% into temporary jobs.

TERMINATIONS

The number of terminations increased dramatically (by 28.4%) from 72,940 in 1999 to 94,000 in 2000, but fell to 92,700 in 2001. The level and the extent of the increases in 2000 and 2001 were the highest experienced since 1986. The number of terminations was much lower than that of hirings in 2001. As a result, the net effect of hirings and terminations was positive for the fourth consecutive year. Terminations have exceeded hirings every year between 1990 and 1997. A total of 16,800 more people were hired than terminated during 2001 in the workforce under the Act, the largest to date and double the level observed in the previous year.

Transportation accounted for 32.3% of all terminations, followed by 29.5% for Communications, 27.3% for Banking, and 10.8% for the Other sectors. Compared to the previous year, terminations as a ratio of the sector workforce decreased in Communications from 15.5% to 12.7%, and in Banking from 16.2% to 12.9%, but increased in Transportation from 16.1% to 16.7% and very significantly in the Other sectors from 13.6% to 22.2%.

Employers in Transportation led the way in 2001 in terms of hiring more people than they terminated. Hirings exceeded terminations by 11,400 in that sector. The Communications sector also hired 5,700 more people than it terminated, and Banking hired 3,600 more. In contrast, the Other sectors had significantly more terminations than hires (-3,900).

PROMOTIONS

There were 51,000 employees promoted by employers in the workforce under the Act in 2001, almost 9,500 lower than in 2000, but almost in line with the figures observed in earlier years. As a ratio of the workforce under the Act, promotions fell from 10.2% to 8.0% in 2001.

Banks still promoted the highest proportion of their employees compared to the other sectors this year. Banking accounted for 54.2% of all promotions in the workforce under the Act, followed by Communications at 22.0%, Transportation at 16.1%, and Other sectors at 7.8%. As a ratio of the workforce, the share of employees promoted fell from 16.1% to 14.1% in Banking, 5.5% to 4.6% in Transportation, 7.5% to 5.2% in Communications, and 9.4% to 8.7% in the Other sectors.

SALARIES

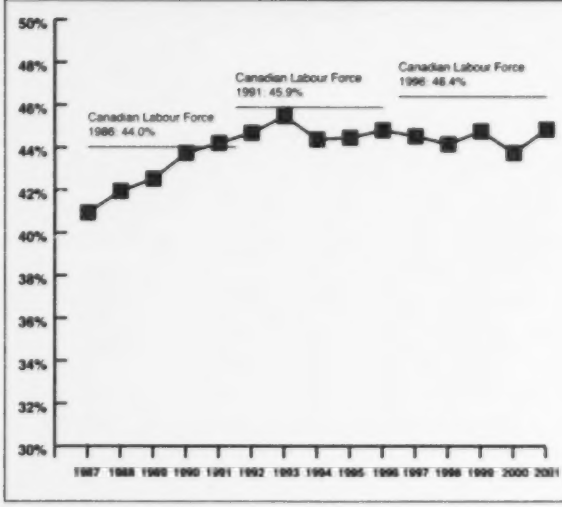
Average salaries in the workforce under the Act grew by $2,000, or 4.0%, to reach $53,200 in 2001. They grew by a cumulative 13.9% since 1997. In the current reporting year, 61.6% of the workforce under the Act earned less than $50,000 against 64.0% last year. In the low salary scale, 12.3% earned less than $30,000 in 2001, compared to 13.6% in the previous year. The proportion of employees earning $50,000 and over increased in 2001 to 38.4% against 35.9% in 2000. Almost half of the workforce (49.3%) was in the mid-salary range of $30,000 to $49,999, compared to 50.5% in 2000.

5.2 Women

- ***Women's representation in the workforce under the Act rose in 2001.***
- ***Significantly more women were hired this year and fewer were terminated. Consequently, the net effect was positive as hires exceeded terminations.***
- ***Women's share of promotions decreased slightly this year, but they continued to receive a majority of promotions.***
- ***Women earned 79.3% of men's average salary, which was 0.6% higher than the rate observed last year.***
- ***Women had the highest representation in Banking (71.0%) followed by Communications (41.3%).***
- ***Overall, women are still highly concentrated in clerical-related occupations, but are making important progress in management and professional occupations.***

REPRESENTATION

REPRESENTATION OF WOMEN IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT AND IN THE CANADIAN LABOUR FORCE (IN PER CENT)



The representation of women in the federal private sector workforce under the Act increased from 43.8% in 2000 to 44.8%. This year's women representation compares very well with 1987 (at 40.9%) and is almost 96.6% of their labour market availability of 46.4%. There were 284,900 women in the workforce under the Act in 2001, almost 22,300 higher than the figure in 2000.

In terms of distribution, 48.8% of all women in the federal private sector workforce under the Act in 2001 were in Banking, followed by 31.2% in Communications, 15.5% in Transportation, and only 4.5% in the Other sectors. The ratios for the preceding year were 47.2% in Banking, 33.3% in Communications, 14.5% in Transportation, and 5.1% in the Other sectors. Therefore, only Banking showed a significant rise in the number of female employees in 2001.

Women's representation fell in Banking and Communications in 2001. It decreased by 0.3% to 71.4% in Banking, in a declining trend that started in 1992 when women representation in Banking was at 76.3%. Representation also decreased in Communications from 41.7% to 41.3%, but remained within the range of 40.0%-42.0%, observed for the past 12 years. Women's representation rose significantly in Transportation this year, rising from 22.9% to 24.6%, and comparing very favourably to 1987 when it stood at 16.9%. Women's representation continued to improve in the Other sectors as well, rising from 26.5% to 28.5%.

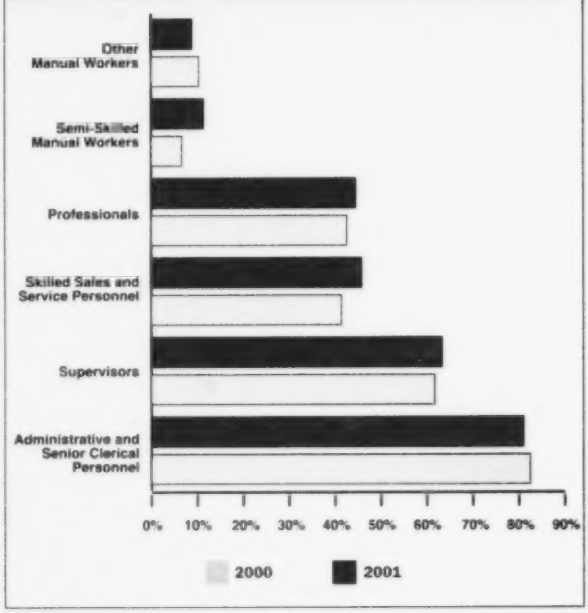
In 2001, almost 9 in 10 women in the workforce under the Act were located in the four most populated provinces, namely, Ontario (47.0%), Quebec (18.2%), British Columbia (12.2%), and Alberta (10.1%). Among these provinces this year, Ontario and British Columbia increased their shares of women in the workforce under the Act, while Quebec and Alberta decreased their shares. Women's representation fell in British Columbia from 44.5 to 44.3%, but rose in Ontario from 44.7% to 46.2%, in Quebec from 44.5% to 44.9%, and in Alberta from 43.3% to 44.9%.

Among the provinces, New Brunswick continued to have the highest women's representation (51.8%) in the workforce under the Act, in 2001, while Manitoba and Saskatchewan continued to have the lowest representation at 37.4% and 42.3% respectively. However, Saskatchewan experienced the most significant increase in women's representation (+3.6% compared to last year) and only British Columbia showed a decline. Among the territories, the Northwest Territories had the lowest representation of women in Canada (at 31.8%) while the Yukon has the highest representation (57.6%). The apparent contradiction between the two territories is explained by their tiny workforces that are not amenable to detailed statistical analysis.

Women in the workforce under the Act in 2001 were highly concentrated in the four clerical and sales occupations. Exactly two-thirds of all female employees were in these occupations, namely, clerical personnel (45.3% of all women), administrative and senior clerical personnel (12.5%), and intermediate and skilled sales and service personnel (8.1%). The proportion of this concentration for all women has decreased from 66.9% in 2000 to 65.9% in 2001. In contrast, women in management and professional occupations accounted for 24.6% of all women in 2001, unchanged from last year, but fell in management positions from 10.8% to 10.0% in 2001.

Women's representation increased in ten occupational categories in 2001 but fell in four. Most notably, women's representation continued to fall in other manual work (from 10.4% to 8.9% of all

REPRESENTATION OF WOMEN IN SELECTED OCCUPATIONS IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT, 2000 - 2001



employees in this group) and in administrative and senior clerical personnel (from 82.5% to 81.0%). In contrast, representation of women increased the most in semi-skilled manual workers (from 6.7% to 11.4%), skilled sales and service personnel (from 41.4% to 45.8%) and supervisors (from 61.7% to 63.3%). Their highest representation continues to be in administrative and senior clerical personnel (81.0%), clerical personnel (66.6%) and intermediate sales and service personnel (65.9%).

REPRESENTATIVITY INDEX

Although women's representation in the workforce under the Act reached almost 96.6% of their labour market availability (44.8% of 46.4%), they remain severely under-represented in six occupational groups, where their representation was below 60.0% of their availability, notably, in semi-professionals and technicians, supervisors in crafts and trades, skilled crafts and trades, and other sales and service personnel.

HIRINGS

Women had a higher share of hirings in the workforce under the Act in 2001, compared to the

previous year (from 38.6% to 41.3%). In terms of numbers, over 45,200 women were hired in 2001 compared to around 39,700 in 2000. This is almost 20,000 more than the figure reported for 1997 and the highest level since 1989.

The increase in women's hiring was reflected in four occupations, most notably, professionals, administrative and senior clerical personnel, and semi-skilled manual workers. The share of hirings fell in six occupational groups, particularly in the two management occupations, semi-professionals and technicians, and supervisors.

TERMINATIONS

Employers under the Act terminated 1,800 less women in this reporting year compared to 2000. At 39.9%, the share of women who were terminated as a proportion of all terminations was lower than the 41.3% share observed in the previous year. Women's share of total terminations ranged historically between 39.2% and 41.9%. On balance, more women were hired than terminated for total net hires of 8,300. Sectorally, women's terminations fell in Banking but rose in the three other remaining sectors. Women's terminations stood at 64.6% of all terminations in Banking in 2001, and 39.9% in Communications, 23.9% in the Other sectors, and 24.3% in Transportation. Women's share of terminations rose in five occupational groups and fell in seven. Most significantly, fewer women were terminated in the two management occupations, in professionals and in supervisors; more women were terminated in semi-professionals and skilled sales and service personnel.

PROMOTIONS

Women received 5,200 fewer promotion opportunities in 2001, gaining 27,100 out of a total of 51,000 promotions in the workforce. However, as a share of total promotions of employees under the Act, women had the slightly lower figure of 53.2% in 2001 compared to 53.4% in 2000. This share was the lowest since 1987 and lower than the peak of 59.7% in 1990. However, this was still higher than women's representation in the workforce and higher than men's share of promotions in 2001, which stood at 46.8%. Almost 68.4% of promotion activities in Banking went to women in 2001, against 22.6% in Transportation, 46.1% in Communications and 29.8% in the Other sectors. Historically, women received on average 72.0% of promotion activities in Banking.

SALARIES

AVERAGE SALARIES OF WOMEN WORKING FULL-TIME AS A PERCENTAGE OF AVERAGE SALARIES OF MEN, BY SECTOR, 2001

Banking	64.0%
Transportation	75.9%
Communications	86.9%
Other sectors	80.8%
ALL SECTORS	78.6%

The salary gap between women and men working full-time narrowed slightly in 2001, and the large imbalance between men and women in the upper and lower salary ranges persisted, as more women than men worked in the lower salary brackets, while more men than women worked in the upper bracket.

The average salary of women working full-time in the workforce under the Act was $45,820 in 2001 compared to men's average salary of $58,250. The gender gap narrowed in 2001 to 20.7%, a 0.7% improvement from 2000. Women's average salary increased in all four major industrial sectors under the Act, and the increase was highest in the Transportation sector (+$2,800). Consequently, the gap decreased in Transportation where women's average salary as a proportion of men's increased from 74.4% to 75.9%. The gap also narrowed in Banking, Communications and the Other sectors. Banking continued to be the sector where women suffer from the greatest gap earning only 64.0% of men's salaries.

While women in the Other sectors continued to enjoy the highest average salary in the workforce under the Act ($51,049), it was in Communications where they experienced the smallest salary gap, where they earned 86.9% of men salaries.

Around 17.8% of full-time women earned less than $30,000 in 2001 compared to only 8.6% of men. In the upper salary range (over $50,000), only 25.2% of women were in this band compared to 47.4% of men. In other words, there were ten

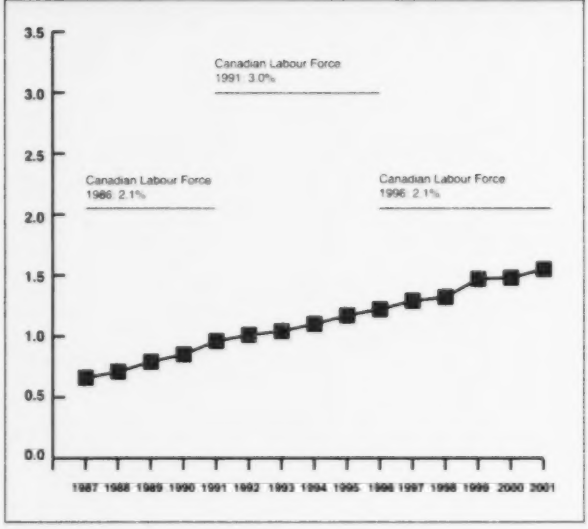
women for every five men in the lower salary band, while in the upper band the ratio was five women for every 10 men. In the mid-range band ($30,000 - $49,999), 44.0% of men were in this range, against 57.1% of women.

5.3 Aboriginal Peoples

- ***Aboriginal Peoples in 2001 increased their level of representation by 0.1% to 1.6%, the highest achieved since 1987.***
- ***Their representation rose in all sectors except in Banking, where it fell again by 0.1% to 1.1%.***
- ***Over three-quarters of all Aboriginal employees under the Act worked in four provinces, and the majority was concentrated in three occupations.***
- ***Hiring of Aboriginal Peoples increased this year, as did terminations. However, the net effect was positive as hires exceeded terminations.***
- ***Aboriginal Peoples received more promotion opportunities this year.***
- ***The difference in average salary between Aboriginal men and all men and Aboriginal women and all women widened again this year.***

REPRESENTATION

REPRESENTATION OF ABORIGINAL PEOPLES IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT AND IN THE CANADIAN LABOUR FORCE (IN PER CENT)



The representation of Aboriginal Peoples in the workforce under the Act increased from 1.5% to 1.6% in 2001, the highest level achieved since 1987 when representation was only 0.7%. Without new census information, representation cannot be compared to labour market availability this year. However, the level achieved in 2001 was still short of the estimated availability of Aboriginal Peoples in the Canadian labour force of 2.1% observed in 1996.

There were 10,000 Aboriginal employees in the workforce under the Act in 2001, of whom 2,100 (or 21.5%) were in Banking, 3,700 (37.0%) in Transportation, 2,900 (29.3%) in Communications, and 1,200 (12.2%) in the Other sectors.

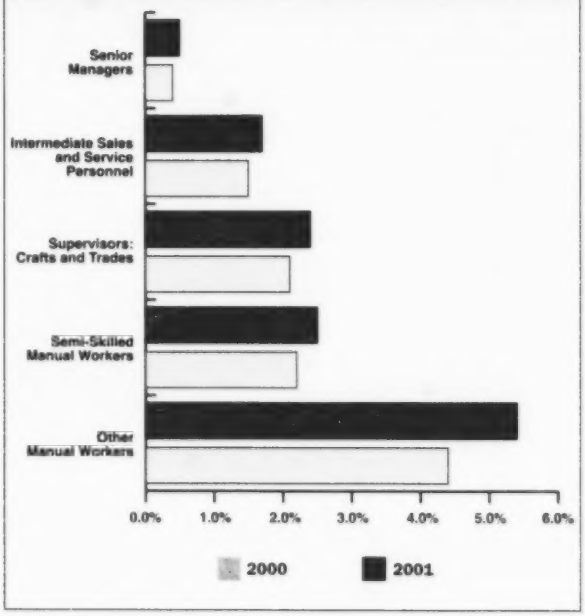
Aboriginal Peoples' representation rose in all sectors in 2001 except in Banking where it fell again from 1.2% to 1.1%. It increased by 0.3% to 2.1% in Transportation, by 0.1% to 1.4% in Communications, and by 0.3% to 2.7% in the Other sectors. Since 1996, the rise in Aboriginal representation was most remarkable in Transportation (from 1.2% to 2.1%), but it rose also in Communications (from 1.1% to 1.4%), and in the Other sectors (from 2.0% to 2.7%). However, Aboriginal representation in Banking has not progressed for the past seven years as it remained at 1.1% since 1996.

Over three-quarters of Aboriginal Peoples in the workforce under the Act in this reporting year were located in four provinces: Ontario, Manitoba, British Columbia, and Alberta. The number of Aboriginal employees exceeded 1,000 in each one of these provinces. Their representation was unchanged at 1.1% in Ontario, but rose by 0.3% to 4.5% in Manitoba, and by 0.1% to 1.7% in British Columbia, and by 0.3% to 2.2% in Alberta. The Aboriginal representation as a percentage of the workforce under the Act in 2001 was higher than the national average in all western provinces and the territories as well as in Newfoundland. Aboriginal employees accounted for 18.1% of the workforce under the Act in the Northwest Territo-

ries, 5.7% in the Yukon, 5.3% in Saskatchewan, 4.5% in Manitoba, and 3.1% in Newfoundland. In contrast, Eastern and Central Canada (except Newfoundland) had lower Aboriginal representation, ranging from 0.4% in Prince Edward Island to 1.1% in Ontario.

Almost 6 out of 10 members of Aboriginal employees in the workforce under the Act were largely concentrated in three occupational groups in 2001, namely, in clerical personnel, skilled crafts and trades and in semi-skilled manual workers. The distribution of Aboriginal employees in the 14 occupational groups shifted slightly, with seven occupations showing an increase, notably, professionals again (from 6.8% to 7.1%), and semi-skilled manual workers (from 15.7% to 17.2%). As a result of the shift in distribution, the other seven occupations showed a decrease, most notably, in middle and other managers (from 5.9% to 5.4%) clerical personnel (from 31.5% to 30.0%). Over 35.6% of all Aboriginal employees worked in clerical positions in 2001.

REPRESENTATION OF ABORIGINAL PEOPLES IN SELECTED OCCUPATIONS IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT, 2000 - 2001



As a percentage of the workforce, Aboriginal employees' representation rose in 12 occupations, and was unchanged in the remaining two. The most notable rise was in other manual work (+0.9%) and supervisors crafts (+0.3%). The representation was above the global average of 1.6% in six occupations, most notably in other manual workers at 5.4%, semi-skilled manual workers (2.5%) and supervisors crafts and trades (2.4%). The lowest representation was in senior management at 0.6%.

In Banking, Aboriginal employees' representation dropped in seven occupational groups in 2001, and rose in two only. The most significant drops were in middle management (-1.0%) and clerical personnel (-0.1%), and notable increases occurred in skilled sales and service personnel (5.3% to 6.3%), and intermediate sales and service personnel (1.5% to 3.1%).

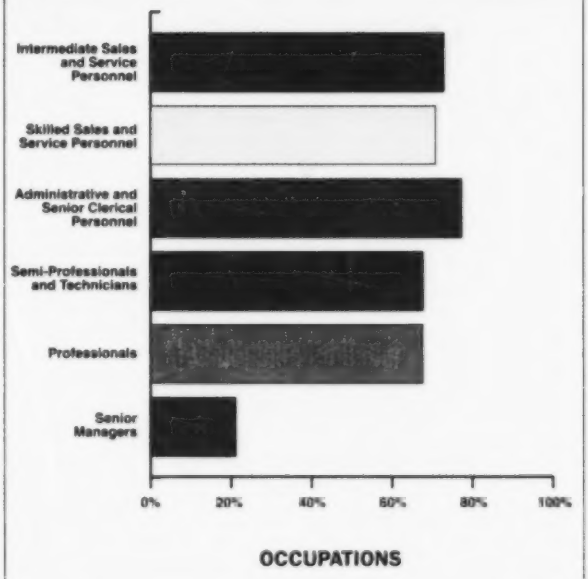
Aboriginal Peoples fared better in Transportation, where representation rose in 13 of the 14 occupations, with no declines. Representation increased more significantly in supervisors (0.8% to 1.6%) and supervisors crafts and trades (2.3% to 2.6%). Representation in Communications rose 0.1% to 1.4% in 2001. It rose in 12 occupational groups and fell in two. The most notable increases were in management (doubled from 0.3% to 0.6%), supervisors crafts and trades (also doubled from 0.5% to 1.0%), and skilled sales and service personnel (0.9% to 1.1%). The decline was most notable in other manual workers (from 10.5% to 8.8%).

Aboriginal employees' representation in the Other sectors rose from 2.4% to 2.7% and this was attributed to a boost in 10 of the 14 occupational groups, most notably in management (more than doubled from 0.2% to 0.5%), middle management (from 0.6% to 0.8%), and supervisors (from 1.4% to 1.8%), and in skilled crafts and trades and other manual work. The representation of this designated group in the Other sectors was above 2.7% in three occupations, namely, in other manual work (8.9%), semi-skilled manual work (5.2%), skilled crafts and trades (5.8%).

REPRESENTATIVITY INDEX

Representativity index measures the percentage of representation of a designated group in the workforce under the Act, against labour market availability in the Canadian workforce. Aboriginal People's representation in the workforce reached almost 76.2% of their labour market availability of the group in 2001 (1.5% of 2.1%). However, they remain significantly under-represented in six occupations (below 80% of availability), and severely under-represented in one occupation, namely, senior management, at 21.1% of their labour market availability.

ABORIGINAL PEOPLES: REPRESENTATIVITY INDEX FOR OCCUPATIONS BELOW LABOUR MARKET AVAILABILITY



HIRINGS

Aboriginal Peoples had a higher share of hirings in the workforce under the Act (1.7% in 2001, compared to 1.6% in the previous year). This was still below the 1994 peak of 1.9%. The number of Aboriginal persons hired into the workforce under the Act was almost 1,900 in the current reporting year. The number of Aboriginal Peoples hired exceeded 1,000 in six out of the 13 reporting years (i.e., in the periods 1989-1990 and 1998-2001).

The hiring of Aboriginal employees was uneven in the four industrial sectors, with Transportation accounting for almost half of the hires, followed by Communications, at 26.3%, Banking at 14.4%, and the Other sectors at 10.0%. At 2.9%, the Other sectors had the highest level of hirings of Aboriginal Peoples in 2001, followed by Transportation at 2.2%, and Communications at 1.5%. However, of all new positions offered in Banking, only 0.9% went to Aboriginal Peoples in 2001. The percentage of Aboriginal Peoples hired into the workforce under the Act in 2001 increased in nine occupational groups, most notably in supervisors crafts and trades (from 1.1% to 3.2%) and skilled crafts and trades (from 1.7% to 2.4%). There were declines in five occupations, most notably in senior management (0.4% to 0.2%) and semi-skilled manual workers (from 3.3% to 2.8%).

TERMINATIONS

Almost 1,600 Aboriginal employees were terminated in 2001, the sixth year in a row where Aboriginal terminations exceeded 1,000. As a percentage of all terminations, more Aboriginal employees were terminated in 2001 compared to 2000 (1.7% against 1.6%). Sectorally, Aboriginal Peoples' terminations as a percentage of all terminations decreased in Banking (from 1.4% to 1.2%) and the Other sectors (from 2.3% to 2.1%), but increased in Communications (1.3% to 1.4%) and Transportation (1.9% to 2.3%). In 2001, the number of Aboriginal Peoples hired exceeded the number of terminations in the workforce under the Act. The net results in 2000 and 2001 were positive and reverse the worsening trend between 1995 and 1999 when terminations exceeded hires.

PROMOTIONS

The share of Aboriginal employees of all promotions in 2001 increased from 1.4% to 1.6% in 2001. The share was above the 1.2% to 1.5% range observed between 1995 and 2000. Almost 40.5% of the Aboriginal Peoples' share of promotion activities occurred in Banking, followed by around 24.0% in Transportation, 21.6% in Communications, and 13.9% in the Other sectors. The share of promotions of this designated group fell in Banking but rose in the three other major

industrial sectors, most notably in the Other sectors (from 2.3% to 2.8%), and Communications (from 1.1% to 1.5%). A rise in the share of promotions of Aboriginal employees occurred in eight occupations, most notably in senior management (from 0.3% to 1.1%), supervisors (from 1.8% to 2.3%), and skilled sales and service personnel (from 0.7% to 2.1%). The share declined in 6 occupations, notably in professionals (from 9.9% to 1.1%).

SALARIES

The salary gap between Aboriginal women and all women in 2001 widened again for the fifth year, and also widened between Aboriginal men and all men. The salary imbalance was persistent for the two Aboriginal gender groups against total men and total women in upper and lower salary ranges. The average salary of Aboriginal women working full-time in the workforce under the Act was $39,300 in 2001 against $45,800 earned by all women. The salary gap between Aboriginal women and all women widened again this year, as Aboriginal women earned 85.7% of the average salary earned by all women. For Aboriginal men, the gap widened also against all men, with Aboriginal men earning 84.8% of what all men earned in 2001, down from 86.3%. Aboriginal men's average salary was $49,450 in 2001 against $58,250 for all men.

Almost 26.4% of Aboriginal women in the workforce under the Act working full-time earned less than $30,000 in 2001 compared to 17.8% of all women. Only 13.6% of Aboriginal men were in this low range against 8.6% of all men. In the upper salary range, 15.3% of Aboriginal women earned over $50,000 compared to 25.2% of all women. Over 35.4% of Aboriginal men were in the upper bracket of $50,000 and more, which was better than both Aboriginal women and all women, but lower than all men whose proportion in the upper range reached 47.4% in 2001. Proportionally in the workforce under the Act, there were four men in the upper salary range for every two women, and in the Aboriginal workforce, there were five men against two women. Therefore, the double jeopardy for Aboriginal women is clear.

PERCENTAGE OF ABORIGINAL MEN AND WOMEN IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT WHO EARNED $50,000 OR MORE, 2000 AND 2001

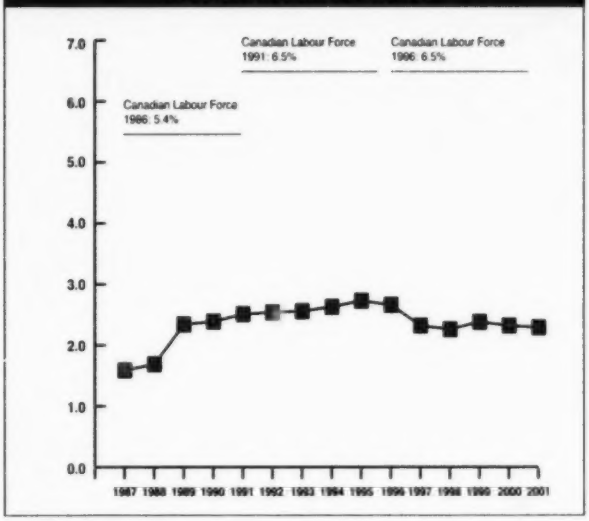
	1999 (%)	Change % Points	2000 (%)	Change % Points	2001 (%)
Aboriginal Men	31.3	2.7	34.0	1.4	35.4
All Men	42.8	1.9	44.7	2.7	47.4
Aboriginal Women	10.7	2.2	12.9	2.4	15.3
All Women	19.2	3.5	22.7	2.5	25.2

5.4 Persons with Disabilities

- **The representation of persons with disabilities was unchanged this year, but stayed within the declining trend that started in 1996.**
- **This group's share of hirings was higher in 2001, and its shares of terminations and promotions were unchanged. The rate at which employees with disabilities are leaving the workplace is disquieting.**
- **The salary gap between women with disabilities and all women narrowed in 2001, but widened between men with disabilities and all men.**

REPRESENTATION

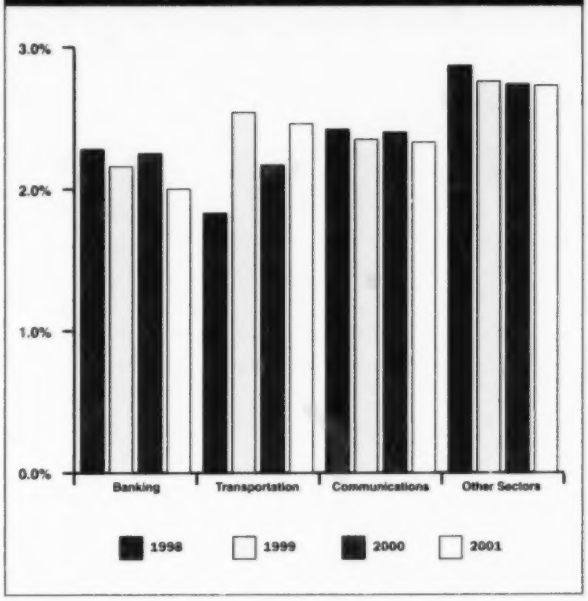
REPRESENTATION OF PERSONS WITH DISABILITIES IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT AND IN THE CANADIAN LABOUR FORCE (IN PER CENT)



At 2.3%, the representation of persons with disabilities in the workforce under the Act was unchanged in 2001, and stayed within the declining trend that started in 1996. It was also much lower than the peak of 2.7% observed in 1995. There were 14,500 employees with disabilities in the workforce under the Act in 2001, down 600 from the level observed in 2000 and down 1,600 from the historical record of 16,100 in 1995. This year's representation compares unfavourably with the labour availability benchmark for persons with disabilities in the Canadian workforce of 6.5%. The new Participation and Activity Limitation Survey results will be released in the course of the year 2003, and are expected to show a higher percentage of persons with disabilities in the Canadian labour force.

The representation of employees with disabilities ranged between 2.0% and 2.7% across the four industrial sectors. About 34.5% of these employees were in Communications, followed by 30.2% in Transportation, and 26.9% in Banking. The remaining 8.4% was in the Other sectors.

REPRESENTATION OF PERSONS WITH DISABILITIES IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT BY SECTOR, 1998 TO 2001



The share of persons with disabilities in the workforce rose only in Transportation in 2001, but fell in Banking and Communications and was unchanged in the Other sectors. It increased from 2.2% to 2.5% in Transportation, but fell from 2.3% to 2.0% in Banking, and from 2.4% to 2.3% in Communications. It remained unchanged at 2.7% in the Other sectors.

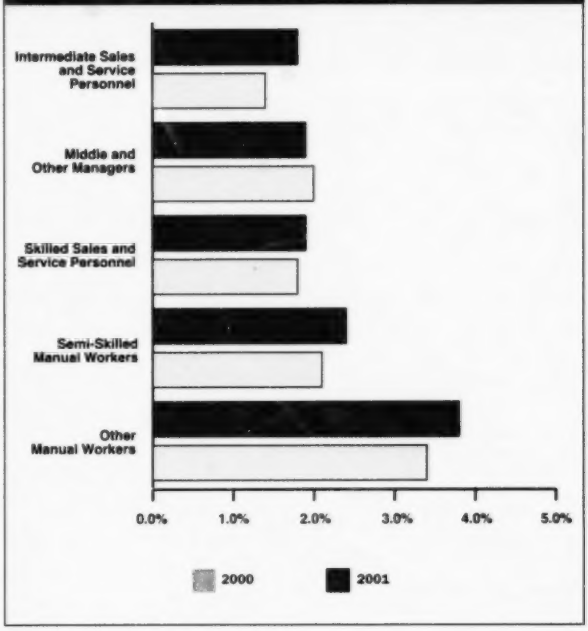
Banking was the sector in 2001 where representation of this designated group was the lowest of the four major industrial sectors, and where it also fell the most. At 2.0% in 2001, the representation of employees with disabilities is a sharp contrast with 4.1%, the level observed in 1990 in that industrial sector. Also notable was the decline in the number of employees with disabilities in Banking from 7,500 in 1990 to 3,900 in 2001.

Almost 82.7% of all employees with disabilities in the workforce under the Act in 2001 were located in four provinces, namely, Ontario, British Columbia, Alberta, and Quebec. Ontario had 43.9% of all employees with disabilities, followed by British Columbia at 14.6%, Alberta at 13.8%, and Quebec at 10.4%. In terms of numbers, Ontario had 6,200 employees with disabilities, British Columbia 2,100, Alberta 1,950 and Quebec 1,500. The Atlantic Provinces and the northern territories had among them 7.3% of employees with disabilities in the workforce under the Act, while Manitoba had 6.6% and Saskatchewan had 3.4%.

The representation of employees with disabilities in the workforce under the Act, improved in five regions, most notably in Newfoundland (from 2.1% to 2.3%), and Quebec (from 1.2% to 1.3%). But it fell in six regions, most notably in Saskatchewan (from 3.5% to 3.3%) and the Yukon (from 3.2% to 2.6%).

The representation of employees with disabilities increased slightly in six occupational groups in 2001, most notably in intermediate sales and service personnel (from 1.4% to 1.8%), and other manual work (from 3.4% to 3.9%). It fell in the remaining eight occupations, notably in middle and other management (from 2.0% to 1.9%) and professionals (from 2.0% to 1.9%).

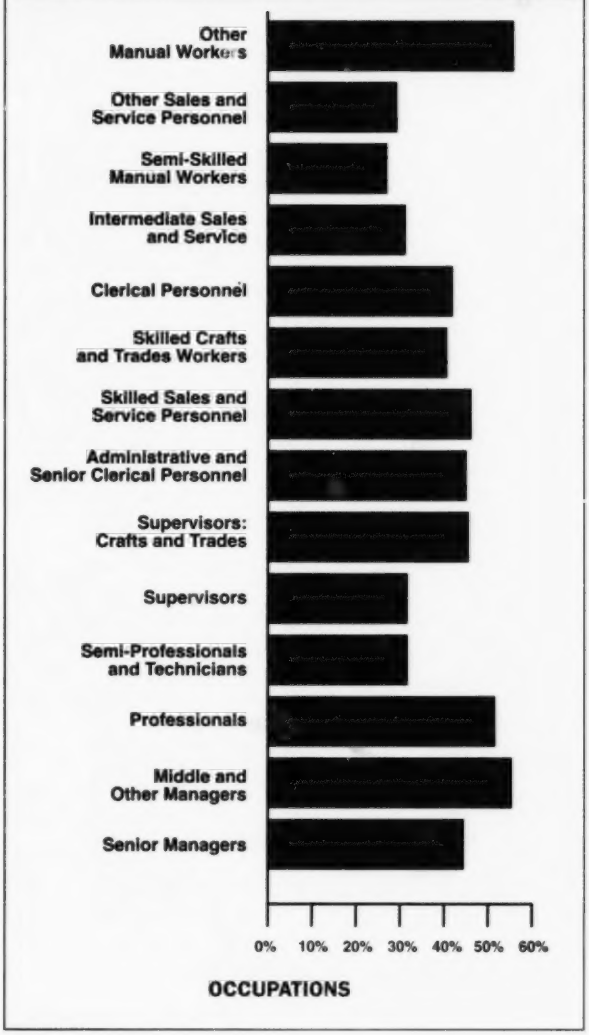
REPRESENTATION OF PERSONS WITH DISABILITIES IN SELECTED OCCUPATIONS IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT, 2000 AND 2001



REPRESENTATIVITY INDEX

The representativity index measures the percentage of representation of a designated group against its labour availability in the Canadian workforce. At only 35.4%, this index was very low for persons with disabilities in 2001 (2.3% divided by 6.5%). This designated group remains seriously under-represented in all 14 occupational groups without exception, and is severely under-represented in 11 occupations (where representation is below 50.0% of availability).

PERSONS WITH DISABILITIES: REPRESENTATIVITY INDEX FOR OCCUPATIONS BELOW LABOUR MARKET AVAILABILITY



HIRINGS

Persons with disabilities' share of hirings in the workforce under the Act in 2001 rose from 1.0% to 1.2%. However, the share still follows a declining trend that started in 1993 at 1.7%, and this is the only group where the share of hirings is much below representation of employees with disabilities in the workforce (1.2% against 2.3%). Furthermore, the current share of hiring at 1.2% is a fraction of the 6.5% availability of this designated group in the Canadian labour force. Only 1,300 persons with disabilities were hired into the workforce under the Act in the current reporting year, which is equivalent to the number observed in 1989.

Hiring of persons with disabilities rose from 0.9% to 1.7% in Transportation and from 0.9% to 1.1% in the Other sectors. It fell from 1.1% to 0.8% in Banking and from 1.0% to 0.9% in Communications.

In 2001, as compared with the previous year, the recruitment of persons with disabilities increased in seven occupations and fell in seven, but the total impact was positive as the increases exceeded the declines and the overall share in recruitment increased to 1.2%. Hiring of persons with disabilities increased significantly in intermediate sales and service personnel (from 0.7% to 2.0%), skilled crafts and trades (from 0.8% to 2.3%), and semi-professionals and technicians (from 0.8% to 1.0%). It fell in senior management (from 0.8% to 0.7%), administrative and senior clerical personnel (from 1.4% to 0.9%) and skilled sales and service personnel (from 0.5% to 0.2%).

TERMINATIONS

Persons with disabilities accounted for 1.9% of all terminations in 2001, the same level observed in the previous year. This share was lower than the designated group's representation in the workforce under the Act, and is much lower than the peak of terminations of 2.5% observed in 1995. But it is also much higher than the intake through hirings in 2001 (1.2%). The number of terminations of employees with disabilities was 1,750 down from 1,800 in 2000.

Sectorally, Banking, Communications, and Transportation accounted for almost 27.0% each of the total number of persons with disabilities terminated in 2001. The Other sectors accounted for 17.7%. The termination of employees with disabilities in this reporting year was lower in Banking (from 2.1% to 1.9%) and Communications (from 1.8% to 1.7%), higher in the Other sectors (2.9%), and Transportation (1.7%).

The rate at which employees with disabilities are leaving the workforce is alarming. In 2001, the

number of employees with disabilities terminated was again higher than that hired. The net result was a drop in representation for persons with disabilities. This situation has become a trend that resulted in the population of persons with disabilities in the workforce under the Act eroding from 16,100 in 1995 to 14,500 in 2001. In the period 1995-2000, terminations exceeded hirings in every year, and the number of employees with disabilities leaving the workforce exceeded those who were hired by 4,750 persons.

Persons with disabilities were the only designated group in which more people have been terminated than hired in the past six years. Moreover, persons with disabilities were the only designated group under the Act, which experienced net declines over the past 14 years, with the exception of 1989.

PROMOTIONS

The share of promotions received by employees with disabilities as a percentage of all promotion activities by employers under the Act was unchanged in 2001 at 1.9%, but was below their representation of 2.3%. It was also much lower than the record 2.8% observed in 1990. The share of promotions of persons with disabilities has been declining since 1990. The share of promotions of this designated group rose in Transportation from 1.9% to 2.2% and Communications from 1.6% to 1.8%, but was unchanged in Banking at 1.9%, and fell in the Other sectors from 2.4% to 1.9%. Despite the drop, Banking still accounted for 54.0% of all the promotions earned by employees with disabilities in the federally regulated private sector workforce under the Act. It should be noted that the share of promotions of employees with disabilities was lower than their representation in every sector.

SALARIES

The salary gap between men with disabilities and all men widened in 2001 to 5.3% (men with disabilities earned 94.3% of all men's salaries for full-time work in 2001 compared to 95.9% in 2000). The gap narrowed for women with disabilities against all women to only 3.3% (from 96.6% in 2001 to 95.8%). The average salary of men with disabilities was $54,900 in that year and of women with disabilities was $51,150.

AVERAGE SALARIES OF PERSONS WITH DISABILITIES WORKING FULL-TIME AS A PERCENTAGE OF AVERAGE SALARIES OF ALL EMPLOYEES, BY SEX AND BY SECTOR, 2001

	Men with disabilities	Women with disabilities
Banking	100.5%	98.5%
Transportation	96.4%	98.4%
Communications	89.8%	89.3%
Other sectors	93.7%	91.8%
ALL SECTORS	94.3%	96.6%

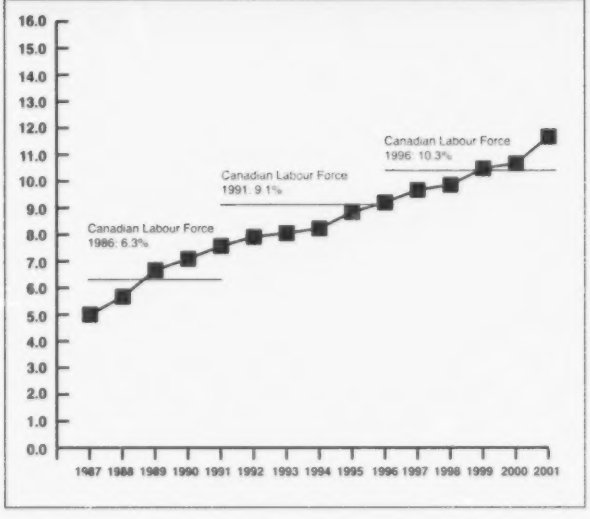
The percentage of men with disabilities in the workforce earning $50,000 or more was lower than the percentage of all men (40.5% compared to 47.4%). On the other hand only 19.8% of women with disabilities earned $50,000 or more, compared to 25.2% of all women. For the lower salary band, only 7.5% of men with disabilities earned less than $30,000 on average compared to 8.6% of all men, while 18.4% of women with disabilities earned less than $30,000 in 2001 compared to 17.8% of all women.

5.5 Members of Visible Minorities

- *The representation of members of visible minority groups increased again dramatically in 2001.*
- *Members of this group had higher shares of hiring and promotions in 2001 compared to 2000, and a lower share of terminations.*
- *The salary gap narrowed for visible minority men against all men, but widened for visible minority women against all women.*

REPRESENTATION

REPRESENTATION OF VISIBLE MINORITIES IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT AND IN THE CANADIAN LABOUR FORCE (IN PER CENT)



In 2001, the workforce under the Act included 74,100 members of visible minorities. Their representation increased again, from 10.7% in 2000 to 11.7% in 2001. This level is a significant improvement for visible minorities over the past five years, but is lower than the forecast of their labour market availability of 14.0%, expected in the 2001 census.

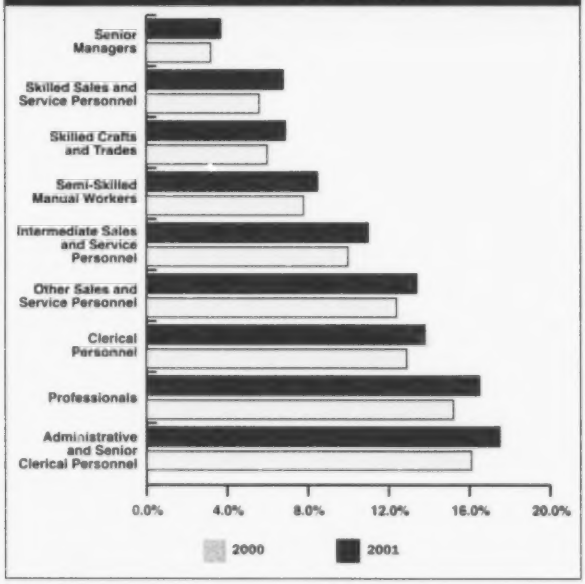
Almost eight in ten visible minority employees were in Banking and Communications in 2001. Banking had 45.3% of employees in this designated group, followed by Communications with 31.5%, Transportation with 18.3%, and the Other sectors with 4.8%.

The representation of members of visible minorities increased in all four major industrial sectors in 2001. Banking continued to have the highest representation of visible minorities at 17.1% in 2001 compared to 16.6% in 2000. This was followed by 10.9% in Communications, 7.9% in the Other sectors and 7.6% in Transportation. Almost 96.2% of visible minority employees in the workforce under the Act in this reporting year were located in four provinces and in the following order of magnitude: Ontario, British Columbia, Alberta, and Quebec. The remaining provinces and territories had combined only 3.8% of all visible minority employees under the Act. Ontario alone accounted for two-thirds of all visible minority employees in Canada under the Act. This province had 46,100 visible minority employees, followed by British Columbia with 13,400 (or 18.4%). Aside from Ontario and British Columbia, the number of visible minority employees exceeded 1,000 in three other provinces, namely, Alberta (5,300), Quebec (5,300) and Manitoba (1,500).

The representation of visible minority employees as a percentage of the workforce under the Act increased in nine provinces and the Northwest Territories but fell in Newfoundland and the Yukon. It rose significantly in Ontario from 15.4% to 16.3%, in Quebec from 3.9% to 4.7%, in British Columbia from 15.8% to 17.5%, and in Alberta from 7.6% to 8.4%. Only Ontario and British Columbia had a representation level of visible minorities higher than 10.0%.

In 2001, almost nine out of ten visible minority employees in the workforce under the Act worked in five occupational groups, namely, middle and other managers (7.7%), professionals (17.7%), administrative and senior clerical personnel (10.4%), clerical personnel (36.1%), and semi-skilled manual workers (7.9%). This distribution has been more or less the same over the past few years. Visible minority employees have been relatively more concentrated in the professional group compared to the other designated groups. Over 20.2% of all visible minority employees were professionals in 2001, against 14.6% of women, 12.0% of Aboriginal Peoples, and 14.7% of persons with disabilities. However, only 8.0% of visible minority employees were in the two management groups, compared to 11.1% for the entire workforce, 10.0% for women, 9.1% of persons with disabilities and 5.7% of Aboriginal employees.

REPRESENTATION OF MEMBERS OF VISIBLE MINORITIES IN SELECTED OCCUPATIONS IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT, 2000 AND 2001

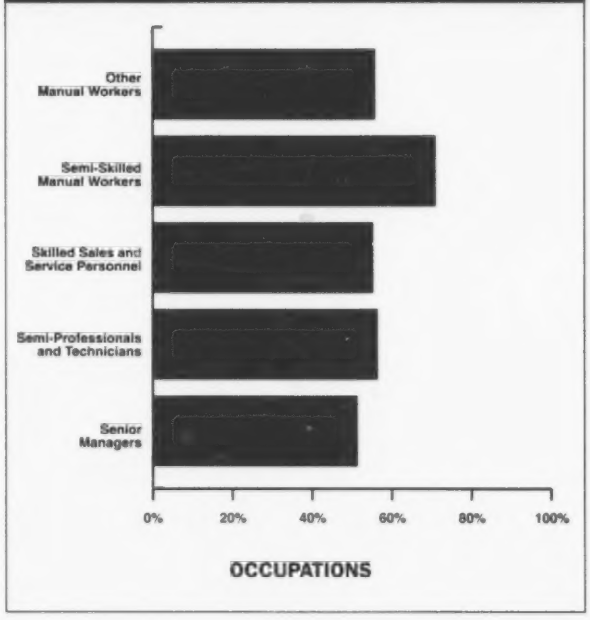


The representation of visible minority employees increased in all 14 occupations in the workforce under the Act, most notably in senior management (from 3.2% to 3.7%), professionals (from 15.2% to 16.5%), administrative and senior clerical personnel (from 16.1% to 17.5%), and skilled sales and service personnel (from 5.6% to 6.8%). Visible minority representation was above the average level of 11.7% in the following occupations: professionals, supervisors, administrative and senior clerical personnel, clerical personnel, and other sales and service personnel.

REPRESENTATIVITY INDEX

The representativity index measures the percentage of representation of a designated group against the Canadian workforce. Visible minority employees' representation in the workforce under the Act has reached 11.7% in 2001, which is 76.4% of their expected labour market availability of 14.0%. Also, they remain significantly under-represented in five occupations: senior management (at 51.2% of their availability for that occupational group), semi-professionals and technicians (56.3% of availability), skilled sales and service personnel (55.2% of availability), semi-skilled manual workers (70.9% of availability) and other manual workers (55.7% of availability).

VISIBLE MINORITIES: REPRESENTATIVITY INDEX FOR OCCUPATIONS BELOW LABOUR MARKET AVAILABILITY



HIRINGS

Members of visible minority groups had a higher share of hirings in the workforce under the Act in 2001 (12.6% compared to 12.1% in the previous

year). This was another historical record since 1997 when the share of hirings was also 12.1%. It also compares favourably with share of representation at 11.7%. More than 13,700 members of visible minority groups were hired into the workforce under the Act in the current reporting year. This represents the highest number ever of visible minorities hired. The last record year was 1989 when 10,600 visible minority persons were hired, but that made only 10.1% of all hires in that year, and was the only time the number of visible minority hires exceeded 10,000 persons.

The hiring of members of visible minorities fell in Banking but rose in the other three major industrial sectors. Communications accounted for 37.3% of all visible minority hires, followed by 30.0% for Transportation, 29.0% for Banking, and only 3.6% for the Other sectors, a sharp decline from 1999 when the Other sectors accounted for almost 6.5% of all hires of visible minorities. The recruitment of members of visible minority groups was strong in Communications in 2001, accounting for 15.5% of all hires in the sector compared to 12.5% in the previous year. The share was also higher in Transportation, from 9.7% to 10.0%, but lower in Banking, from 16.6% to 13.8%. Hiring of this designated group increased from 7.1% to 8.2% of all hirings in the Other sectors in 2001.

Almost 70.0% of all hirings of members of visible minority groups into the workforce under the Act occurred in three occupations only, namely, professionals (12.6%), clerical personnel (37.3%), and semi-skilled manual workers (19.1%). The remaining 30.0% was distributed unevenly across the other 11 occupations. Almost 8.1% were hired as intermediate sales and service personnel, 5.6% as skilled crafts and trades workers, and 4.2% as middle and other managers. A very insignificant number of visible minorities (less than 0.1%) were hired as senior managers.

The percentage of members of visible minority groups hired into the workforce under the Act rose in nine occupations, most significantly in skilled crafts and trades workers (from 7.7% to 13.8%), senior managers (from 1.6% to 3.3%), middle and other managers (from 7.8% to 9.1%), and supervisors crafts and trades (from 2.8% to 4.3%). Decreases occurred also in five occupations, most notably in administrative and senior clerical personnel (from 14.8% to 12.4%), intermediate sales and service personnel (from 14.8% to 11.5%).

TERMINATIONS

Over 9,850 visible minority employees were terminated in 2001, almost 500 more than the number terminated in 2000. As a percentage of all terminations, employers under the Act terminated fewer visible minority employees in this reporting year compared to 2000 (10.6% compared to 11.0%). Sectorally, Banking accounted for 35.6% of all terminations of visible minority employees, followed by Communications at 34.8%, Transportation at 23.8% and the Other sectors at 5.9%. The share of terminations rose in Transportation from 6.9% to 7.8%, and in the Other sectors from 5.6% to 5.8%, but fell in Banking from 14.5% to 13.8%, and Communications from 12.7% to 12.5%. In 2001, the number of visible minority employees hired was greater by 3,900 people than those terminated in the workforce under the Act. This was in line with the trend established since 1995. In the period 1995-2000, hirings exceeded terminations in every year for a cumulative positive impact of 9,300 employees.

PROMOTIONS

The share of promotions received by members of visible minority groups of all promotion activities by employers under the Act increased from 14.4% in 2000 to 14.6% in 2001. The share in this reporting year is also much higher than the level of representation of visible minority employees of 11.7%. It is also the highest level of promotions received by visible minority employees since the first year of reporting under the Act in 1987. The rise has followed a trend that started in 1993 at 8.4%. In 2001, 7,450 visible minority employees were promoted compared to 8,750 in 2000.

Almost nine in ten promotions of members of visible minority groups occurred in Banking and Communications. The remainder was divided between Transportation 6.9% and the Other

sectors 4.9%. The share of promotions of this designated group rose from 18.3% to 18.9% in Banking, the highest achieved since 1987. The share also rose from 7.3% to 9.2% of all promotions in the Other sectors, but fell from 7.4% to 6.3% in Transportation and from 13.0% to 12.1% in Communications. The share of promotions of members of visible minority groups in the workforce under the Act, increased in nine occupations, most significantly in senior management (from 4.0% to 5.4%), middle and other management (from 9.9% to 10.8%), administrative and senior clerical personnel (from 19.3% to 21.6%), and in other sales and service personnel (from 6.9% to 10.8%). The share fell in 5 occupations, significantly in supervisors crafts and trades (from 4.6% to 3.9%), clerical personnel (from 16.7% to 15.3%), and intermediate sales and service personnel (from 12.8% to 9.4%).

SALARIES

AVERAGE SALARIES OF MEMBERS OF VISIBLE MINORITIES WORKING FULL-TIME AS A PERCENTAGE OF AVERAGE SALARIES OF ALL EMPLOYEES, BY SEX, 1999 - 2001

	1999	2000	2001
Visible minority men	92.4%	92.8%	92.2%
Visible minority women	96.4%	96.4%	95.1%

In 2001, the salary gap between visible minority men and all men narrowed, while that between visible minority women and all women widened. Visible minority women earned 95.5% of all women's average salaries compared to 96.4% a year earlier, while visible minority men earned 93.1% of all men's salary compared to 92.8% a year earlier.

PERCENTAGE OF VISIBLE MINORITY MEN IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT WHO EARNED $50,000 OR MORE, 1999 - 2001

	1999 (%)	Change % Points	2000 (%)	Change % Points	2001 (%)
Visible minority men	36.2	2.7	38.9	2.7	41.6
All Men	42.8	2.0	44.8	2.6	47.4
Visible minority Women	16.9	3.2	20.1	1.9	22.0
All Women	19.2	3.5	22.7	2.5	25.2

In 2001, 12.7% of visible minority men earned less than $30,000 compared to 8.6% of all men in the workforce under the Act. In contrast, at the other end of the salary scale, 41.6% of visible minority men earned $50,000 or more, against 47.4% of all men. Visible minority women were not far behind all women in terms of salary bands. For instance, 19.8% of visible minority women earned $30,000 or less compared to 17.8% for all women, a difference of 2.0%. The difference was also small for those earning $50,000 or more, as 22.0% of visible minority women being in that band compared to 25.2% for all women. But these findings also confirm the presence of double jeopardy for visible minority women against all men: while visible minority women remain behind all women in every salary band, all women also remain behind all men, creating a two-tier stratum.

Appendix A:
Glossary of Terms

Average Salary Calculations
Estimates of average salaries are based on information from Form 3 of the employers' reports. Salary information is reported by salary ranges. Estimates of average salaries for full-time work were calculated using the midpoint of each range as a proxy for its salary value. For the highest salary range ($70,000 and over), the mean value for the range was derived in 1987 from projections of the salary distribution curve. For each year following 1987, this value was adjusted using the consumer Price Index. For reporting year 1997, this value was adjusted to take into account that the highest salary range went from $70,000 and over to $100,000 and over.

Canadian labour force
The term "Canadian labour force" (or "labour force") is used to describe those people 15 years of age or older who worked in Canada at any time from January 1, 1995 until May 1996 (the time of the last Census). For persons with disabilities, data from the 1991 Health and Activity Limitations Survey (HALS) conducted by Statistics Canada were used. In this case, the data refers to people aged 15 to 64 years and who worked sometime between January 1, 1986 and June 1991. The Canadian labour force is distinct from the *"workforce under the Act"* (see definition, below).

Census Metropolitan Area (CMA)
A Census Metropolitan Area is an urban region identified by Statistics Canada as having a population of more than 100,00 people. The Employment Equity Act identifies eight designated CMAs. They are: Vancouver, Calgary, Edmonton, Regina, Winnipeg, Toronto, Montreal and Halifax.

Changes in representation
Many factors contribute to the changes in the representation levels of members of designated groups in the workforce under the Act from one year to another. Some of these factors directly affect the employment situation of members of designated groups in the workforce and relate to employment equity. For instance, the number of employees hired and promoted represents opportunities employers had to improve the representation of designated groups in their workforce. Other factors, such as changes in the rate of self-identification of members of designated groups and changes in the composition of the groups of employers reporting under the Act, affect the statistical profile of the designated groups. However they do not actually improve the employment situation of individuals in these groups.

Concentration
Refers to the extent to which members of a designated group are found in a particular occupational groups or geographic area. If Aboriginal peoples are concentrated in one type of job, a high percentage of Aboriginal Peoples work at that occupation.

Distribution
Refers to how members of a designated group are spread or dispersed (in terms of percentages) among regions, sectors, occupational groups, salary ranges, etc. For example, if we said that "Women are distributed evenly among the four industrial sectors in the *"workforce under the Act"*, it would mean that 25% of all women in the workforce are found in each of the sectors.

Employment Equity Occupational Groups (EEOG)
Employers are required to categorise their employee data by occupational category on several forms when they prepare their report. The employment Equity Regulations specify the 14 occupational groups that employers now use. These groups are related to the new National Occupational Classification (NOC) that Statistics Canada uses in collecting labour force data.

Industrial Sector

Most employers covered by the Act fall in one of three main federally regulated sectors in Canada: Banking, Communication and Transportation. For the purpose of this report, the grouping "Other Sectors" includes all Crown corporations and individual industries (e.g., nuclear energy, grain elevators, and metal mines) that fall under federal jurisdiction, but are not included in the first three sectors

Representation

Refers to the percentage of all employees in a particular occupation, salary range, sector, etc. who are members of a designated group. For example, if 45% of all employees in sector X are women, their representation in that sector is 45%. Similarly, if the representation of women is high in a particular occupation, a high percentage of all employees in it are women.

Terminations

Refers to the number of employees terminated from the workforce. A terminated employee is defined as an employee who retired, resigned, was laid off or dismissed, or otherwise ceased to be an employee in a company covered by the Act.

Wage gaps

The estimated average salary of women is expressed as a percentage of men's estimated average salary, for full time work. For the other designated groups, the average salaries of men and women in a designated group are expressed respectively as a percentage of the average salaries of all men and of all women in the workforce. This percentage gives an indication of the differences in earning between the groups.

Workforce or workforce under the Act

In this report, the terms "workforce" or *"workforce under the Act"* always refer to those people who work for employers covered under the Employment Equity Act. The figures are derived from employers' reports. The workforce under the Act is distinct from the "Canadian labour force" (see definition, above).

Appendix B:
Ratings Methodology

The following rating methodology is based on the numerical data contained in the six reports that employers covered by the Employment Equity Act prepare each year. The ratings provided in the Annual Report to Parliament do not reflect the degree of difficulty encountered by employers in achieving equity for designated groups. The qualitative side of the current or future status of the company and the difficulty of accommodating various designated group members is normally viewed within the context of an audit conducted by the Canadian Human Rights Commission (CHRC).

The purpose of rating employers is:

- ***To evaluate quantitatively the situation of designated group members in individual companies covered by the Act and the progress made by the groups in these companies; and***
- ***To provide companies with a tool that summarises their quantitative performance and allows them to make comparisons.***

Please note that the ratings have a limited focus compared to the extensive audits performed by the CHRC. It is the responsibility of the Canadian Human Rights Commission (CHRC) to verify whether employers have met their obligations as stipulated in the Employment Equity Act (sections 5, 9 to 15 and 17).

The methodology contains the following elements:

- Six indicators showing representation, clustering, salary gap, hirings, promotions and terminations;
- An alphabetical employer rating based on the sum of the six indicators (A, B, C, D, or Z).

Ratings and Indicators

The ratings provide a measure of the six indicators in a single score. Data gathered from employers and from the Census information on the labour force are used to generate this measure of quantitative performance. A score from 1 to 16 (1 being the least score) is assigned for each designated group in each employer's workforce. Using standard methods in statistics, weights are attached to the component data parts, which ultimately combine to create a rating that summarises all 6 indicators. This comprehensive index is an objective and accurate measure of an employer's quantitative performance.

The six indicators are based on the numerical data submitted annually by individual employers covered by the Act. They reflect the situation of the designated groups in the company's workforce at the end of a calendar year. They indicate the progress experienced by the designated group members in representation, occupational distribution and salary, as well as their shares of hirings and promotions and the company's efforts in retention.

A good situation would meet the following conditions:

- An employer's workforce should mirror the labour market availability of a designated group in the Canadian labour market[4].
- Members of designated groups would work in the same types of jobs as other employees in the same organisation as reflected in the 14 occupational categories, and receive adequate shares of hirings and promotions.

[4] While equalling or surpassing the labour market availability of the four designated groups is an important milestone in achieving a representative workforce, it is not the perfect benchmark for an employer. For example, the occupational distribution of the designated groups has some imperfections such as inadequate educational opportunities. Other barriers to entry also exist in the labour market, and the weakness of the occupational data by industry is that not all available/potential employers are included.

- Members of designated groups would earn, on average, the same salaries as other employees in the same organisation, and not adversely suffer terminations.

Indicator 1 - Representation

Indicator 1 measures the representation of designated groups in the employer's workforce against the labour market availability of the designated group. Availability data are used as an external benchmark for the employer, and its calculation is based on Canadian census data for provinces and CMAs in which the employer has employees.

Shares of designated groups in an employer's workforce are compared against the labour market availability for each designated group.

Example:

Zoom Airlines has 1,000 employees, of whom 100 (or 10%) are members of visible minority groups. The labour market availability of visible minority groups is 9%. Zoom Airlines is considered having adequate representation for this designated group since its representation is equal to/ higher than the labour market availability.

Scoring for Indicator One

The scores for this indicator range from 0 to 4, as explained below:

- A representation that is 90% and over of labour availability receives 4 points;
- A representation between 75% and 89% of availability receives 3 points;
- A representation between 65% and 74% of availability receives 2 points;
- And a representation between 50% and 64% receives one point.
- Any representation of less than 50% of the labour market availability receives no points.

Example

In Zoom Airlines, women represent 40% of the employer's workforce, and their labour market availability is 45%, then the ratio of representativity would be 89% (40 divided by 45), and the employer receives 3 points.

Indicator 2 - Clustering

Indicator 2 tests clustering, showing the degree to which designated groups are equitably represented in all 14 occupational groups. It measures the extent of concentration of designated groups in the 14 occupational groups by weighing their representation and percentage share in each occupational group, and calculating an occupational equity index. The objective is to determine whether members of a designated group are concentrated in particular types of jobs that tend, for example, to offer lower salaries and less chance for advancement than those held by the rest of an organisation's employees.

Example

The Thrifty Trust Company employs 3,000 people, 2,000 of whom are women. About 600 (20%) employees of all employees are in the Middle and Other Managers occupational groups. However, only 6% of women are in these occupations, although they represent 66% of all employees in the company. Most women are working in lower-end Clerical Workers jobs. These figures indicate that women are under-represented in the managerial jobs, with a large concentration of women working in a particular area (in this case, the lower end clerical jobs).

Scoring for Indicator Two

There are 14 occupational groups for employment equity purposes (EEOGs). They represent groupings of 522 individual occupations classified according to the National Occupational Classification code (NOC). In NOC, jobs are classified according to "skill type" (the type of work performed) and "skill level" (the minimum level of education or experience required of the job). The skill levels associated with the classification system are used to assign a value to each of the fourteen EEOGs (shown in the chart below). The representation share of a designated group found in an occupation is then multiplied by each value. For example, the EEOG Senior Managers is accorded a value of 6, and Other Manual Workers, at the lower-end, a value of 1. The other 12 EEOGs are assigned weights anywhere between 2 and 5. The results of each calculation are added up and the sum is divided by the percentage representation of the group in the employer's workforce to obtain an equity index.

Senior Managers	6
Middle and Other Managers	5
Professionals	4
Semi-professionals and technicians	3
Supervisors	3
Supervisors: Crafts and Trades	3
Administrative and Senior Clerical Personnel	3
Skilled Sales and Service Personnel	3
Skilled Crafts and Trades Workers	3
Clerical Personnel	3
Intermediate Sales and Service Personnel	2
Semi-Skilled Manual Workers	2
Other Sales and Service Personnel	2
Other Manual Workers	1

The index of an equitably distributed designated group is 100. An index below 100 denotes that the group occupies lower occupational levels. The lower the index (below 100) the greater the degree to which the designated group is "compressedí or clustered in the lower occupational levels of the employer's workforce.

The scores for this indicator range from 0 to 3, as explained below:

- If the value of the index obtained for the designated group were at least 90%, the company would receive a score of 3 points towards the calculation of its rating for that designated group.
- If the value index obtained for the designated group were between 65% and 89%, the company would receive a score of 2 points.
- Results between 50% and 64% would receive one point.
- If the result were below 50%, the company would receive a score of 0 for that designated group.

Indicator 3 - Salary Gap

Indicator 3 compares average full-time salaries of the designated groups against the control group. The objective is to determine the distribution of designated group members among the various salary ranges to determine the extent to which their salaries differ from those of the control group. Three salary ranges are used: under $30,000, $30,000 to $49,999, and over $50,000.

Scoring for Indicator Three

For scoring purposes, each of the three salary ranges has a weighting value assigned to it:

- $50,000 and over gets a weight of 3,
- $30,000 to $49,999 gets a weight of 2, and
- Less than $30,000 gets a weight of 1.

Example:

To assess the "fairness" of the salaries of members of a given designated group in relation to other workers at Triple-T Transport, these steps are followed:

- **For each of the three salary ranges (column one), the weighting value (column 2) is multiplied by the percentage representation of members of the particular designated group (column 3). The results of this multiplication are shown in column 3 and are added together in the last row.**
- **These steps are repeated for each designated group as well as for the control group.**
- **The total result for the designated group is compared to the total result for he control group.**

Salary range	Value	Designated Group Percentage representation	Weight	Control Group Percentage representation	Weight
$50,000	3	29%	0.87	30%	0.9
$30,000 to $49,999	2	55%	1.10	60%	1.2
Less than $30,000	1	16%	0.16	10%	0.1
Total		**100%**	**2.13**	**100%**	**2.2**

The cumulative weight of 2.13 for the designated group is divided by the cumulative weight of the control group, 2.20, to arrive at the ratio of the salary of the designated group to the control group of 96.8%.

The score for this indicator range from 0 to 3 points, as explained below:

- Because the value obtained for the designated group is at least 90% of the value obtained for the control group (96.8%), the company would receive a score of 3 for the designated group towards the calculation of the rating.
- If the value obtained for the designated group had been between 65% and 89% of the value obtained for the control group, the company would have received a score of 2 for the designated group.
- If the value obtained for the designated group had been between 50% and 64% of the value obtained for the control group, the company would have received a score of 1 for the designated group.
- Any values below 50% would earn 0 points for the company.

Indicator 4 - Hirings

This indicator measures hirings of designated groups against their labour market availability. The percentage of a designated group out of all hiring activities by an employer is compared to the labour market availability of the designated group.

Scoring for Indicator Four:

According to its report, *Power Grain* had 250 employees on December 31, 1999. Of these, 110 were women. The labour market availability of women is 46%. Using these numbers we could calculate the percentage of women hired:

110 / 250 * 100 = 44%.

This is divided by the labour market availability:

44% / 46% = 96%.

The scores for this indicator range from 0 to 2, as explained below:

- Using the *Power Grain* example, we get a result of 96%. Because the score was 90% or greater, the company would receive a score of 2.
- If the result had been between 50% and 89%, the company would have received a score of 1.
- If the result were less than 50%, the company would receive a score of 0.

Indicator 5 - Promotions

This indicator shows whether designated groups receive a fair share of promotions commensurate with their representation in the workforce. It compares the representation of the group in the employer's workforce with the share of promotions that the group's members received. Since the number of promotions tends to decrease as people go up in the hierarchical structure of a company, different types of promotions have different impacts, in terms of salary and status in the company. This bias is corrected by adjusting the total number of promotions that all groups received with weights ranging from 1 to 6 depending on the occupational group in which they occurred. The approach is similar to the one used in calculating indicator 2 (see values assigned to the 14 occupational groups on page B-2). The shares of representation of the designated group are adjusted the same way.

The adjusted shares of promotions are then compared to the adjusted shares of representation.

Scoring for Indicator Five

For example, about 10% of *Unlimited TV's* workforce belongs to group X (i.e., their adjusted representation is 10%). In 1999, the group received about 12% of the adjusted promotions that took place in the company. Therefore members of the group apparently received at least their fair share of promotions.

Using the *Unlimited TV* example, we could compare the adjusted share of promotions of group X to its adjusted representation in the company's workforce in the following manner:

Ratio of promotions to representation:

(12% / 10%)*100 = 120%

Therefore, the share of promotions is 0.2 or 20% superior to the share of representation.

The scores for indicator five range from 0 to 2, as explained below:

- Because the result was 90% or greater, the company would receive 2 points towards the calculation of the rating.
- A result between 50% and 89% would receive 1 point.
- A result of less than 50% would yield no points.

Indicator 6 - Terminations

Indicator 6 measures whether designated groups are adversely affected by the employer's termination activities. It compares the percentage of terminations of each designated group as a proportion of the group's representation in the employer's workforce to the percentage of total terminations divided by the total number of employees. The expectation is that designated groups are not disproportionately terminated compared to their representation in the organisation.

Scoring for Indicator six

International Traders Inc. had 1,000 employees on December 31, 1999, of whom 200 were women. The company terminated 90 employees of whom 25 were women.

To measure the impact of terminations on women, the percentage of women terminations to women's representation is calculated first:

25 / 200 = 12.5%

Then the percentage of all terminations as a ratio of all employees is calculated:

90 / 1,000 = 9%.

By dividing the two ratios, we can obtain a measure of the impact:

12.5% / 9% = 1.39
(Or approximately 140%).

This means that women are terminated at a disproportionately higher level compared to their presence in the organisation.

The scores for this indicator range from 0 to 2:

- A ratio of women's terminations to total terminations of 90% and over would receive no points.
- That between 50% and 89% would receive one point.
- A result of less than 50% would yield two points.

Total Result for the Rating

The points obtained for indicators 1 to 6 are added to arrive at a total score for the rating of an employer. The maximum total score for a rating is 16 (100%). An alphabetical mark is granted for each score, where a score of 13-16 gets an "A", a score of 11-12 gets a "B", a score of 8-10 gets a "C", and a score of 1-7 points gets a "D". A report that is received after the deadline gets an "L" citation. Employers who submit no report for a designated group get an "R" citation (no report submitted). When an employer has less than 10 full-time employees, an asterisk will appear next to the rating for a designated group (e.g., B*).

Special situations

No Representation Problem

When a company reports no members of a certain designated group in its workforce, it gets a "Z" for that group. A "Z" is the lowest rating, with zero representation of a designated group.

No-activity Problem

Where an employer reports no activity in hiring, promotion, and termination, the calculation of the rating will be adjusted and will include only those indicators where an activity has taken place.

Small numbers problem

When representation, hiring, promotion, and terminations numbers of a designated group are very small (less than five employees), the calculation will include only those indicators where the presence of a designated group is significant

SUMMARY RATINGS AND SCORES – B-1 • RATING SCORES			
SIGNIFICANT NUMBERS		NO-ACTIVITY AND SMALL NUMBERS PROBLEM	
RATING	INDICATORS (1-6)	INDICATORS (1-3) CALCULATED	INDICATORS (1-3) PLUS 1 FROM (4-6) CALCULATED
A	13-16	8-10	10-12
B	11-12	7	9
C	8-10	5-6	6-8
D	1-7	1-4	1-5

SUMMARY RATINGS AND SCORES – B2 • RATINGS SCHEDULE FOR A DESIGNATED GROUP		
RATING	INDEX	CITATION
A	80 - 100	Very Good Performance in all six indicators
B	70 - 79	Good performance
C	60-69	Moderate to Less than Average Performance
D	<60	Poor performance
Z	0	Employer has no members of a designated in the workforce
L	–	Report or corrected report submitted more than 30 days after deadline.
R	–	No report submitted.

SUMMARY RATINGS AND SCORES – B3 • EXAMPLE ASSIGNMENT OF A RATING FOR A DESIGNATED GROUP		
INDICATOR	POINTS EARNED	MAXIMUM POINTS
Representation	2	4
Clustering	2	3
Salary Gap	2	3
Hirings	2	2
Promotions	1	2
Terminations	2	2
Total	**11**	**16**
Rating	11 of 16	B

SUMMARY RATINGS AND SCORES – B4 • RATING OF EMPLOYERS					
NAME OF EMPLOYER	NUMBER OF EMPLOYEES	WOMEN	ABORIGINAL PEOPLES	PERSONS WITH DISABILITIES	MEMBERS OF VISIBLE MINORITIES
Air Waves	485	B	C	D	D
Sirius Networks	1327	C	B	B	A
Condor Machines	341	A	B	A	A
International Traders	3122	A	A	B	C

Appendix C:
GPI (Good Practices Index) Methodology

Section 18 of the Employment Equity Act states the following:
18. *(6) An employer shall include in a report a description of*

(a) the measures taken by the employer during the reporting period to implement employment equity and the results achieved; and

(b) the consultations between the employer and its employees' representatives during the reporting period concerning the implementation of employment equity.

While the employer ratings are used to measure progress by employers in their statistical profile, the Good Practices Index (GPI) measures the degree of the fulfillment of the obligation to submit a timely and complete narrative report.

The GPI is a summary measure of the fulfillment of the reporting obligation to complete a timely narrative report with its three elements: results, measures and consultations. It is not intended as a rating of the contents of the narrative reports. The Canadian Human Rights Commission (CHRC) uses the employer annual reports, including narratives, in its conduct of audits of employers under the *Employment Equity Act.*

The Good Practices Index (GPI) has a maximum value of five points and a minimum of zero. An employer can obtain one point by simply meeting the deadline (i.e., submitting the narrative report anytime between January 2 and June 1st). The employer earns one point for the inclusion of each of the three elements of the narrative:

1. Measures undertaken to improve the situation of the designated groups (one point).
2. Results of measures taken in previous years (one point).
3. Consultations with employees' representatives including unions (one point).

A fifth point is obtained when an employer realizes that the statistical report contains abnormal variations from the previous year (in the counts of representation, hiring, terminations, and promotions), and provides an appropriate explanation in the narrative. If the statistical report contained no variations, the employer should state that in the narrative and that will still earn one point.

Scoring Examples

Employer X *submitted a report on May 30, which includes a narrative report containing measures, results and consultations. The narrative also explained the reasons why the workforce in the Quebec branch went down from 150 to 20 employees ("only administrative staff was kept in Quebec; all other staff moved to headquarters"), and why the total workforce of Employer X increased from 1,100 to 2,900 because ("because the employer acquired two other companies during the calendar year, namely, ..."). This employer obtains a maximum GPI score of 5 points for the narrative report.*

Employer Y *submitted a report on June 15. The narrative portion contained measures and results but no consultations. The statistical portion of the report had noticeable variations that were not explained in the narrative. This employer receives a GPI of 2 points, and loses 3 points*

- *for missing the legislated deadline of June 1;*
- *for failing to report on consultations; and*
- *for failing to explain the variations in the statistical portion of the report.*

HRDC staff will alert employers of the missing elements in their narrative report during the 30-day period that follows the submission of their report. Employers will have an opportunity to report on these missing elements and avoid losing points. HRDC staff will not verify the contents of the narrative report as these are used by the CHRC in the conduct of audits. However, HRDC will ensure that no fraud is involved in the preparation of the report (such as submitting the same narrative report from previous years, including irrelevant text). An accurate, timely and full report is expected from each employer so that credible data is passed to the CHRC and is used in the preparation of the Minister of Labour's Annual Report to Parliament.

Appendix D:
Federal Public Service and Federal Contractors

The data for the Federal Public Service is based on the fiscal year ending March 31, 2001.

The data for the Special Operating Agencies is the most recent data available, and in some cases may be two years old.

The data for the Federal Contractors is based on calendar year 2001. Future updates to this table may include more details.

FEDERAL PUBLIC SERVICE AS OF MARCH 31, 2001

PSSRA 1-1: Federal Public Service Employees 2001

Department or Agency	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		PWD		Visible Minorities	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Human Resources Development Canada	22,856	16,131	70.6	774	3.4	1,881	8.2	1,457	6.4
National Defence	16,710	6,050	36.2	426	2.5	902	5.4	639	3.8
Correctional Service of Canada	13,533	5,480	40.5	592	4.4	452	3.3	403	3
Public Works and Government Services Canada	11,460	5,781	50.4	249	2.2	660	5.8	803	7
Fisheries and Oceans Canada	9,334	2,663	28.5	168	1.8	182	1.9	247	2.6
Health Canada	7,382	4,902	66.4	502	6.8	345	4.7	747	10.1
Statistics Canada	5,973	3,093	51.8	126	2.1	317	5.3	564	9.4
Agriculture and Agri-Food Canada	5,916	2,641	44.6	140	2.4	234	4	378	6.4
Environment Canada	5,022	1,973	39.3	90	1.8	185	3.7	361	7.2
Industry Canada	4,979	2,414	48.5	115	2.3	275	5.5	369	7.4
Citizenship and Immigration Canada	4,474	2,790	62.4	104	2.3	287	6.4	573	12.8
Royal Canadian Mounted Police (Civilian Staff)	4,302	3,333	77.5	176	4.1	251	5.8	193	4.5
Transport Canada	4,143	1,716	41.4	78	1.9	141	3.4	241	5.8
Natural Resources Canada	4,049	1,497	37	66	1.6	130	3.2	283	7
Department of Justice Canada	3,646	2,356	64.6	118	3.2	170	4.7	244	6.7
Indian and Northern Affairs Canada	3,530	2,160	61.2	1,031	29.2	102	2.9	169	4.8
Department of Foreign Affairs and International Trade	3,506	1,626	46.4	76	2.2	118	3.4	201	5.7
Veterans Affairs Canada	3,378	2,305	68.2	95	2.8	186	5.5	201	6
Canadian Heritage	1,542	1,048	68	51	3.3	67	4.3	104	6.7
Public Service Commission of Canada	1,392	918	65.9	43	3.1	102	7.3	110	7.9
Canadian International Development Agency	1,363	788	57.8	25	1.8	66	4.8	105	7.7
Treasury Board of Canada Secretariat	953	589	61.8	18	1.9	63	6.6	55	5.8
Department of Finance Canada	948	462	48.7	12	1.3	33	3.5	63	6.6
Passport Office	894	649	72.6	23	2.6	35	3.9	104	11.6
Immigration and Refugee Board	844	569	67.4	24	2.8	41	4.9	177	21
Canadian Grain Commission	685	211	30.8	26	3.8	44	6.4	53	7.7
Privy Council Office	669	399	59.6	19	2.8	30	4.5	19	2.8
National Archives of Canada	646	320	49.5	23	3.6	40	6.2	13	2
Atlantic Canada Opportunities Agency	466	256	54.9	8	1.7	21	4.5	4	0.9
National Library of Canada	449	294	65.5	15	3.3	24	5.3	25	5.6
Registry of the Federal Court of Canada	418	273	65.3	8	1.9	27	6.5	22	5.3
Canadian Space Agency	404	152	37.6	4	1	7	1.7	39	9.7
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	386	232	60.1	6	1.6	22	5.7	12	3.1

FEDERAL PUBLIC SERVICE AS OF MARCH 31, 2001

PSSRA 1-1: Federal Public Service Employees 2001 (continued)

Department or Agency	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		PWD		Visible Minorities	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	386	232	60.1	6	1.6	22	5.7	12	3.1
Western Economic Diversification Canada	329	178	54.1	22	6.7	31	9.4	35	10.6
Economic Development Agency of Canada for the Regions of Quebec	308	169	54.9	3	1	7	2.3	12	3.9
National Parole Board	280	224	80	15	5.4	15	5.4	17	6.1
Office of the Chief Electoral Officer	260	121	46.5	3	1.2	9	3.5	9	3.5
Canadian Transportation Agency	245	139	56.7	4	1.6	18	7.3	10	4.1
Solicitor General Canada	236	134	56.8	10	4.2	9	3.8	6	2.5
Transportation Safety Board of Canada	211	72	34.1	1	0.5	10	4.7	10	4.7
Canadian Human Rights Commission	208	139	66.8	8	3.8	27	13	19	9.1
Canada Information Office	145	85	58.6	2	1.4	5	3.4	3	2.1
Office of the Secretary to the Governor General	145	88	60.7	2	1.4	12	8.3	6	4.1
Offices of the Information and Privacy Commissioners	126	73	57.9	2	1.6	9	7.1	7	5.6
Tax Court of Canada	119	77	64.7	5	4.2	7	5.9	6	5
Office of the Commissioner of Official Languages	118	71	60.2	5	4.2	5	4.2	3	2.5
Canadian Centre for Management Development	117	79	67.5	5	4.3	3	2.6	4	3.4
Status of Women Canada	105	99	94.3	2	1.9	8	7.6	14	13.3
Canadian International Trade Tribunal	84	42	50	0	0	2	2.4	4	4.8
Canada Industrial Relations Board	79	55	69.6	1	1.3	3	3.8	3	3.8
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	65	40	61.5	3	4.6	2	3.1	1	1.5
Canadian Dairy Commission	59	32	54.2	0	0	0	0	2	3.4
Millennium Bureau of Canada	45	33	73.3	0	0	2	4.4	0	0
Patented Medicine Prices Review Board Canada	36	22	61.1	0	0	1	2.8	4	11.1
International Joint Commission	29	11	37.9	0	0	0	0	1	3.4
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	21	13	61.9	0	0	0	0	0	0
Hazardous Materials Information Review Commission Canada	18	7	38.9	0	0	0	0	0	0
National Farm Products Council	16	9	56.3	0	0	0	0	0	0
NAFTA Secretariat, Canadian Section	10	5	50	0	0	0	0	2	20
Registry of the Competition Tribunal	10	7	70	0	0	2	20	0	0
Law Commission of Canada	9	7	77.8	1	11.1	0	0	0	0
Canadian Artists and Producers Professional Relations Tribunal	7	5	71.4	0	0	0	0	0	0
Copyright Board Canada	5	2	40	0	0	0	0	1	20
Civil Aviation Tribunal of Canada	4	4	100	0	0	0	0	0	0
Total	**149,586**	**78,212**	**52.1**	**5,316**	**3.6**	**7,621**	**5.1**	**9,143**	**6.1**

FEDERAL PUBLIC SERVICE AS OF MARCH 31, 2001

PSSRA 1-2: Special Operating Agencies "Separate Employers" 2001

Department or Agency	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		PWD		Visible Minorities	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Canada Customs and Revenue Agency	47,083	27,681	58.8	883	1.9	2,380	5.1	3,957	8.4
Canadian Food Inspection Agency	4,800	2,026	42.2	72	1.5	163	3.4	331	6.9
Canadian Forces Personnel Support Agency	2357	1,506	63.9	35	1.5	45	1.9	31	1.3
Canadian Nuclear Safety Commission	445	172	38.7	15	3.4	8	1.8	60	13.5
Canadian Security Intelligence Service	2091	945	45.2	27	1.3	48	2.3	148	7.1
Communications Security Establishment	929	311	33.5	10	1.1	32	3.4	17	1.8
The National Energy Board of Canada	299	166	55.5	7	2.3	13	4.3	29	9.7
The National Film Board of Canada	464	276	59.5	6	1.3	7	1.5	31	6.7
The National Research Council of Canada	3426	1,156	33.7	30	0.9	106	3.1	434	12.7
The Natural Sciences and Engineering Council of Canada	263	193	73.4	4	1.5	13	4.9	13	4.9
Office of the Auditor General of Canada	528	272	51.5	9	1.7	16	3.0	32	6.1
Office of the Superintendent of Financial Institutions	404	190	47.0	3	0.7	19	4.7	61	15.1
Parks Canada	4538	1,783	39.3	210	4.6	136	3.0	52	1.1
The Social Sciences and Humanities Research Council of Canada	147	101	68.7	3	2.0	8	5.4	5	3.4
Statistical Survey Operations	2136	1,719	80.5	41	1.9	101	4.7	184	8.6
Total	**69,910**	**38,497**	**55.1**	**1,355**	**1.9**	**3,095**	**4.4**	**5,386**	**7.7**

Department or Agency	# Employees
3M Canada Company	2,257
ABB Canada Inc.	2,628
ABB-Bomem Inc.	180
Accenture Inc.	1,200
Acco Canada Inc.	212
Acklands-Grainger Inc	2,171
Acres International Limited	680
Acrodex Inc.	250
Acton International Inc	699
Adcom Inc.	120
Adecco Employment Services Limited	445
ADGA Group Consultants Inc	350
ADI Group Inc	120
ADM Agri Industries Ltd	985
Adobe Systems Inc.	362
ADT Security Services Canada Inc	1,200
AGAT Laboratories Ltd.	250
Agfa Inc.	253
Agilent Technologies Canada Inc	315
AGRA Monenco Inc.	1,200
Ahearn & Soper Inc	135
Air Liquide Canada Ltée	2,000
Air Products Canada Ltd	350
Aircraft Appliance & Equipment Ltd	125
AIT Corporation	115
Ajilon Canada Inc.	120
Alberta Cancer Board	1,100
Alberta Research Council	559
Alcatel Canada Inc.	900
Algonquin College of Arts & Technology	1,300
Aliments Martel Inc	445
All Care Health Services Limited	275
Allied International Credit Corp	220
Allied Shipbuilders Ltd.	109
Alliedsignal Aerospace Canada	1,142
Alstom Canada Inc. Appareillage haute tension	250
Alumicor Limited	200
Ambassador Resort Hotel & Conference Centre	160
Amdahl Canada Limited	138
Amec Earth & Environmental Ltd	900
Amex Canada Inc.	3,700
Amphenol Canada Corporation	150
AMS Management Systems Canada Inc	142
Anachemia Canada Inc.	123
Andrew Sheret Ltd	220
Anicom	285
Anixter Canada Inc	350
Aoco Limited	300
AON Reed Stenhouse Inc.	1,500
APG Solutions & Technologies Inc	400
APG Solutions Technologie Inc.	200

Department or Agency	# Employees
Apotex Inc	450
Apple Canada Inc	121
APV Canada Inc.	118
Aramark Canada Ltd.	12,000
Arborite division de/of Premark Canada Inc.	200
Archive Iron Mountain	780
Armtec Construction Products	250
Arteif Furniture Manufacturing Inc	107
Arthur Andersen LLP	1,800
Ash Temple Ltd	485
Ashland Canada Corp.	523
Associated Engineering Alberta Ltd.	104
AstraZeneca Canada Inc.	1,500
AT&T Corp	2,420
Atco Structures Inc.	460
Atlantic Blue Cross Care	675
Atlantic Building Cleaning Limited	470
Atlantic Tractors & Equipment Ltd.	278
Atlantic Wholesalers Limited	7,000
Atlantis Systems International	166
Atlas Specialty Steels Div. of Sammi Atlas	665
Avcorp Industries Inc.	600
Aventis Pharma Inc.	657
Avery Dennison Canada Inc	220
Avis Canada	785
Avnet International Canada Ltd.	177
Axidata Inc.	220
Azon Canada Inc	105
Babcock & Wilcox Canada	1,000
Ballard Power Systems Inc	700
Banctec (Canada) Inc	130
Bardon Supplies Limited	280
Barnes Security Services Limited	873
Barringer Research Ltd	140
Bartle & Gibson Ltd.	266
Basic Technologies Corporation	170
Baxter Corporation	1,200
Baxter Foods Limited	390
Bayer Inc.	2,315
BDO Dunwoody LLP	2,000
BDP Business Data Services Limited	750
Beaulieu Canada	1,700
Beckman Coulter Canada Inc.	189
Becton Dickinson Canada Inc.	320
Bee Clean Building Maintenance Inc	400
Bell Helicopter Textron	1,400
Belron Canada Inc.	861
Ben's Limited	557
Best Cleaners & Contractors Ltd.	400
Betz Dearborn Inc	180
BFGoodrich Landing Gear Division, Oakville	592

Department or Agency	# Employees
Biochem Pharma Inc.	428
Biorex Inc.	125
Black & McDonald Limited	1,200
BOC Canada Limited	496
Bodycote Ortech Inc.	190
Boehringer Ingelheim (Canada) Ltd	285
Boeing Canada Technology	850
Boeing Canada Technology	650
Bolands Limited	200
Bombardier Aéronautique	17,401
Bombardier Inc.	24,200
Boulangerie Lanthier Ltée/Lanthier Bakery Ltd.	151
Boulevard Produits de Bureau Inc.	335
Bovar Inc.	150
Bowater Pâtes et Papiers Canada Inc	5,686
Bowdens Media Monitoring Limited	270
Brampton Engineering Inc	114
Bridge Brand Food Services Ltd	689
Bridgestone Firestone Canada Inc.	1,800
Bristol Aerospace Ltd	1,500
Bristol Myers Squibb Canada Inc	450
Brook Enterprises Inc	130
Brookfield Lepage Johnson Controls	1,500
Brother International Corporation Ltd.	136
Browning-Ferris Industries Ltd.	500
BTI Canada	900
Budget Car & Truck Rentals Of Ottawa	151
Burns Int'l Security Services Limited	3,205
Burntsand	237
C & D Cleaning and Security Co	180
Cablecom Int'l Network Cabling Inc.	180
CAE Electronics Ltd.	4,200
Cafeteria de la Capitale Inc	350
Caisse centrale Desjardins	250
Calian Limited	110
Camco Inc	2,000
Camosun College	1,000
Campbell Ford Sales Ltd.	130
Canac Marquis Grenier Ltée	500
Canad Corporation of Manitoba Inc.	1,300
Canada Bread Company, Limited	2,997
Canada Capital Building Services Ltd.	120
Canada Catering Co Limited	995
Canada Cordage Inc.	130
Canadian Bank Note Co Ltd	500
Canadian Blue Bird	250
Canadian Buttons Limited	125
Canadian Corps of Commissionnaires	16,500
Canadian Linen and Uniform Service	1,637
Canadian Niagara Hotels Inc.	700
Canadian Standards Association	850

Department or Agency	# Employees
Canadian Technical Tape Ltd	100
Canadian Waste Services Inc.	3,686
Canamera Foods	782
Cancer Care Ontario	2,400
Canon Canada Inc.	350
Caris-Universal Systems Ltd.	108
Carleton University	2,000
Carrier Canada Limited	450
Carsen Group Inc.	142
Carswell Publishing, a Division of Thomson Canada	587
Cartem Inc	155
Carter-Horner Inc.	230
Cascades East Angus Inc	300
Castrol Canada Inc	135
Catholic Social Services	749
CBCL Limited	150
CCH Canadian Limited	400
CDI Corporate Education Services	180
CEGEP Saint-Jean-sur-Richelieu	253
Centennial Foods Corporation Ltd.	515
Central Health Services/Retirement Residences Inc.	1,600
Central Precision Limited	158
Centre de recherche industrielle du Québec	337
Centre Hospitalier Universitaire de Québec	7,000
Century Building Services A Div of Century Distributing Inc.	140
Century Sales & Service Limited	290
CF Group Inc	160
CH2M Gore & Storrie Limited	400
Champion Road Machinery Ltd	827
Château Cartier Resort	271
Chaussures STC Inc	125
Chemise Empire Ltée	115
Chemise JML Ltée	215
Chesapeake Display and Packaging	101
Chevron Canada Limited	500
Chimo Hotel Ottawa Inc	160
Chip Reit No.32 Operations Ltd.	220
Chubb Security Canada Inc	700
CIMA Société d'Ingénierie	425
Cisco Systems Canada Co.	355
Clariant (Canada) Inc.	150
Clarica Life Insurance Company	7,500
Cleyn & Tinker Inc.	634
CMC Electronique Inc.	1,171
Coast Hotels Limited	800
Coast Paper	150
Cochrane Group Inc.	300
Cognicase Inc.	2,800
Cognos Inc.	1,100
Collectcorp Group of Companies	300
Collège Ahuntsic	800

Department or Agency	# Employees
Collège communautaire du Nouveau-Brunswick-Bathurst	300
Collège universitaire de Saint-Boniface	140
Colliers MacAulay Nicolls Inc	400
Columbus Mckinnon Limited	175
Com Dev Ltd	650
Comcare Health Services	6,000
Comfort Inn - Airport	100
Communications Québecor Inc	13,100
Compass Group Canada (Beaver) Ltd.	1,900
Compugen Systems Ltd.	430
Computer Associates Canada Ltd	170
Computer Sciences Canada Inc	700
Computing Devices Company	1,200
Compuware Corporation of Canada	132
Concordia University	2,848
Conestoga-Rovers & Associates Limited	1,000
Connaught Laboratories Limited	1,000
Connors Bros Limited	1,500
Conor Pacific Environment Technologies	100
Consolidated Service Industries Corporation	180
Consoltex Inc.	853
CookshireTex Inc	150
Corel Systems Corporation	500
Corpav Presentation Group	240
Corporate Express Canada Inc.	1,000
Corporate Health Consultants Ltd.	500
Corporation 3-Soft Inc.	107
Corporation de l'École Polytechnique	1,000
Corporation Technologies Eicon	350
CPI Canada	225
Crain-Drummond Inc.	1,187
Crane Canada Inc.	393
Crowne Plaza Toronto Centre	370
CS Brooks Canada Inc.	890
Culter-Hammer Engineering Services Division	100
Cummins Est du Canada Inc	290
Cummins Mid Canada Ltd	128
Cummins Ontario Inc	100
D. Bertrand et Fils Inc	184
DaimlerChrysler Canada Ltd.	14,200
Dairyworld Foods	2,500
Dalhousie University	4,200
Dalsa Inc	200
Danka Canada Inc.	700
Data Business Forms	1,325
Data General (Canada) Co.	135
Datacard Canada Inc	100
Davey Tree Services A Division of Davey Tree	150
De Havilland Inc	6,000
DecisionOne Corporation	242
Delcan Corporation	500

Department or Agency	# Employees
Dell Computer Corporation	500
Deloitte & Touche LLP	5,200
Delphi Solutions Corp.	200
Delta Hotels & Resorts	7,200
Derlan Aerospace Canada Ltd	250
Deschênes & Fils Ltée	316
Dessau-Soprin Inc.	850
Detroit Diesel Allison BC Ltd.	190
Detroit Diesel Allison Canada Est Inc	100
Develcon Electronics Ltd.	140
Dictaphone Canada Ltd	124
Diemaco (1984) Inc	245
Dillon Consulting Limited	330
DISCO Tissus De Performance	641
Distal Inc.	250
Dominion Hotel	111
Domtar Eddy Speciality Paper	600
Domtar Inc.	8,000
Domus Building Cleaning Co Ltee	600
Dorothea Knitting Mills Ltd	300
Doubletex Inc.	500
Dover Industries Limited	525
DownEast Communications	233
Drake International Inc	3,300
DRS Flight Safety and Communications	346
DRT Systems International	130
Dufferin Construction Company	250
Duo Communications of Canada Ltd	168
Dupont Canada Inc	4,300
Durham Furniture Inc.	580
DY 4 Systems Inc	200
Dynamic Maintenance Ltd	150
Dynex Facility Services Inc.	240
E S Fox Limited	1,000
Eagle-Picher Energy Products Corporation	180
Earth Tech (Canada) Inc.	300
Eastern Bakeries Limited	550
EBA Engineering Consultants Ltd	390
EBCO Industries Ltd	350
École de Langues de l'Estrie Inc.	300
Edmonton Meat Packing Ltd.	150
EDS Canada Inc.	1,507
Edulinx Canada Corporation	500
EECOL Electric Ltd.	500
Elan Data Makers Div Horton Trading Ltd.	250
Electro Sonic Inc	400
Electrohome Limited	791
Eli Lilly Canada Inc.	500
EMC Corporation of Canada	200
Emco Limited	700
EMJ Data Systems Ltd.	176

Department or Agency	# Employees
EMS Technologies Canada Ltée	644
Enfield Cleaning Services Ltd.	115
Engel Canada Inc.	500
Enseignes Imperial Signs div of Jim Pattison Industries Ltd.	230
Enterprise Rent A Car	141
Entreprises Dominion Blueline Inc.	225
Entretien JMP - 157481 Canada Inc	100
Entrust Technologies Limited	700
Enviro-Test Laboratories	100
Envocorp Inc. - National Paper Goods	180
Epson Canada Limited	180
Equifax Canada Inc	1,007
Ericsson Canada Inc.	1,900
Ernst & Young LLP	3,440
Esri Canada Ltd	105
Esselte Canada Inc	200
Euclid Hitachi Heavy Equipment Ltd	276
Evans Consoles Inc.	504
Eveready Canada	250
Everest & Jennings Canadian Ltd	131
Excalibur Learning Resource Centre	200
Exide Canada Inc Battery Division	300
Fairmont Le Château Frontenac	643
Fairmont le Reine Elizabeth	714
Farmers Co-operative Dairy Limited	610
Federated Co-Operatives Ltd.	2,700
Fell Fab Products	150
Financial Collection Agencies (International) Inc	600
Finning International Inc.	250
Fisher Scientific Limited	370
Fleet Industries Division of Fleet Aerospace	660
Ford Motor Co of Canada Ltd.	16,000
Forintek Canada Corporation	187
For-Net Inc	900
Forster Restaurant & Food Services	300
Franklin Empire Inc.	260
Freed & Freed International Ltd	220
Friede Goldman Newfoundland Limited	500
Friesens Corporation	700
Frisco Bay Industries du Canada Limitée	170
Frontier Confertech (Canada) Inc	165
Fuji Photo Film Canada Inc.	200
Fujitsu Consulting (Canada) Inc.	2,262
Future Electronics Inc.	2,417
G. A. Boulet Inc.	155
Garda du Canada	3,000
Garlock of Canada Ltd.	271
Gaz Métropolitain Inc.	1,374
GBB Buck Consultants Ltd	280
GE Canada Inc.	4,059
GE Capital Fleet Services	297

Department or Agency	# Employees
GE Capital Information Technology Solutions Inc.	1,000
GEAC Canada Limited	500
General Chemical Canada Ltd	500
General Motors of Canada Ltd.	26,000
General Motors of Canada Ltd. Diesel Division	1,245
Genicom Canada Inc	184
Genpharm Inc.	395
Gescan	124
Getronics Canada Inc	400
GFS Canada Inc (Gordon Food Service)	400
Gibbard Furniture Shops Ltd.	130
Giffels Associates Limited	400
Glaxo Wellcome Inc.	1,800
Glentel Inc	1,000
Global Upholstery Co Inc.	1,100
GN Equipment Company Limited	500
GNB Batteries Canada Inc.	100
Golder Associates Ltd.	2,000
Goodfellow Inc	700
Goodyear Canada Inc	4,377
Gowling Lafleur Henderson LLP	450
Grand & Toy Limited	2,405
Grant Emblems Limited	150
Grant Thornton LLP	1,000
Graphic Controls Canada Ltd.	325
Graphic Resources	500
Gray Forgings & Stamping Limited	139
Groupe CGI Inc.	10,000
Groupe Conseil Saguenay	150
Groupe IST Inc	10,000
Groupe Lacasse Inc.	700
Groupe LGS Inc	650
Groupe Santé Médisys Inc.	3,000
Guillevin International Inc.	1,321
HA Simons Ltd.	900
Harbour Towers Hotel	109
Harper Detroit Diesel Limited	150
Harris & Roome Supply Limited	200
Harris Farinon Canada	600
Hatch Associates Ltd	500
Haworth Ltd.	170
Hay Management Consultants Ltd	130
Hemosol Inc.	177
Herman Miller Canada Inc.	150
Hermes Electronics Inc.	408
Héroux Inc.	500
Hertz Canada Limited	480
Hewitt Equipement Ltée	900
Hewlett Packard (Canada) Ltd.	1,800
Hilroy Mead Company	250
Hilton Canada Inc	1,721

FEDERAL CONTRACTORS 2001 (continued)

Department or Agency	# Employees
Hitachi Data Systems Inc	108
Hoffmann La Roche Limited	900
Holiday Inn Plaza La Chaudière	120
Holiday Inn Select Montreal Centre-Ville	160
Holiday Inn Select Toronto Airport	230
Holiday Inn The Palace - 742718 Alberta Ltd	135
Holiday Inn Toronto Yorkdale	200
Honeywell Limited	3,000
Hôpital Cité de la Santé de Laval	1,400
Hôpital du Saint-Sacrement	2,000
Hôpital Laval	2,000
Hôpital Sainte Justine	4,000
Hotel Dieu Hospital	1,400
Hôtel Gouverneur Place Dupuis	185
Hôtel Loews Le Concorde/Place Montcalm Hotel Inc.	378
Hôtel Wyndham Montréal/Compagnie Hospitalité Montréal	286
Houle Electric Ltd.	200
Howard Johnson Plaza Hotel Downtown	230
Hub Meat Packers Ltd.	1,000
Hummingbird Communications Ltd.	1,300
Husky Injection Molding Systems Ltd.	1,800
Husky Oil Limited	2,500
Hyatt Regency Calgary	315
Hyatt Regency Vancouver	500
Hydro Agri Canada (Nutrite)	175
Hydrogenics Corporation	103
Ian Martin Limited	900
IBI Group	230
IBM Canada Ltd	18,658
ICG Propane Inc.	1,500
ICI Canada Inc.	1,628
ICN Canada Limitée	145
Ideal Revetement Co Ltée	300
IDS Intelligent Detection Systems Inc.	225
IKON Office Solutions Inc.	2,700
IMC (Canada) Global Ltd.	800
IMP Aerospace Components Ltd	260
IMP Group Limited	1,130
Imperial Oil Canada Limited	7,500
Imprimeries Transcontinental Inc	10,000
IMT Corporation	284
Indal Technologies Inc	150
Induspac Group	300
Industries Davie Inc.	180
Industries de Maintenance Empire Inc.	1,200
Industries Ocean Inc	119
Inglis Limited	450
Inscape Systems Ltd.	569
Institut Armand Frappier	248
Institut national de la recherche scientifique	700
Institut National d'Optique	160
Institut Philippe Pinel de Montréal	500
Intelicom Security Services Ltd	100
Intercity Packers Ltd	120
Intercon Security Limited	2,100
Intergraph Canada Ltd	195
Intermap Technologies Corp	120
Intertec Security & Investigation Ltd.	500
Iron Ore Company of Canada	1,800
Irvin Industries Canada Limited	114
Irving Equipment	300
Irving Oil Limited	2,299
Irving Shipbuilding Inc	1,877
Island Farms Dairies	330
ISM Information Systems	18,794
J&A Building Services Ltd.	650
Jacques Whitford Limited & Affiliated Co	750
JH Ryder Machinery Ltd.	370
JL Richards & Associates Limited	100
Joe's Janitorial Services Ltd.	115
John Deere Limited	1,100
Johnson & Johnson Inc	750
Johnson & Johnson Medical Products Inc	200
Johnson Controls LP	716
Jones Packaging Inc.	300
JTI-MacDonald Corp.	548
Justice Institute of British Columbia	285
KAO Infosystems Canada Inc.	130
Kaufman Footwear	1,140
Kaverit Steel and Crane	119
Keilhauer Industries Ltd.	399
Kelly Services (Canada) Ltd	370
Kimberly Clark Inc	250
Klohn Crippen Consultants Ltd	172
Knoll North America Corporation	1,200
Kodak Canada Inc	1,400
Koprash Investment Inc	300
Kortex Computer	110
KPMG Consulting LP	635
Kromar Printing Ltd	130
Krug Inc.	450
L.P. Royer Inc.	115
La Chemise Perfection Inc	420
Laboratoires Abbott Ltée	1,093
Labstat International Inc.	108
Laliberté et associés inc.	900
Lanier Canada Inc.	250
Lauzon T Ltee & Al	150
LeBLANC Ltd.	369
Lenbrook Industries Ltd	140
Les Distributeurs R. Nicholls Distributors Inc.	147
Les Emballages Mitchel Lincoln Ltee	310

Department or Agency	# Employees
Les Fromages Saputo Ltée	379
Les Lainages Victor Ltée	200
Les Produits Freddy Inc.	100
Les Sous-Vêtements U M Inc	150
Levitt Safety Limited	225
Lewisloods Inc	125
Lexmark Canada Inc	217
Liberty Health	506
Lincoln Electric Company of Canada Ltd.	231
Litton Systems Canada Ltd.	800
Livingston Group Inc.	800
Location de Voitures Compacte (Québec)	235
Lockheed Martin Canada Inc.	520
Logidec Inc	140
London Machinery Inc	200
Lotus Development Canada Limited	100
Louis Garneau Sports inc.	240
Lucent Technologies Canada	850
Lumonics Inc	165
Lyreco Canada Inc.	250
MacDonald Dettwiler & Associates Ltd.	939
Mack Canada Inc	326
Magellan Aerospace Corporation	504
Maintenance Eureka Limitée	300
Mallette Maheu, Société en nom collectif	200
Manac Inc. (Industries Tanguay)	850
Manitoba Hydro	4,637
Manpower Temporary Services	1,000
March Network Corporation	100
Marconi Medical Systems Canada Inc.	370
Maritime Paper Products Limited	300
Marriott Château Champlain	320
Marriott Corporation of Canada Ltd	6,500
Marsh & Mclennan Limited	600
Marshall Macklin Monaghan Limited	399
Mastech Canada	150
Maxxam Analytics Inc.	650
McGregor Industries Inc.	714
Mckenzies Sales Limited	120
McMaster University	3,300
McNeil Consumer Products Company	398
MD Robotics Ltd.	500
Med-Emerg International Inc.	300
Med-Eng Systems Inc.	136
Mediascan Canada Inc.	175
Medis Health & Pharmaceutical Services	1,561
Medtronic of Canada	215
Memorial University of Newfoundland	3,263
Merck Frosst Canada Inc.	1,400
Messier Dowty Inc.	520
Metro Catering Executive Class Catering Inc.	157
Metropolitan Hotel	280
Metropolitan Parking Inc	350
Michelin Amérique du Nord (Canada) Inc	466
Micro Boutique Inc	285
Micromedia Limited	140
Microsoft Canada Corporation	502
Minolta Business Equipment Canada Ltd.	850
Minto Developments Inc	750
Mitel Corporation (inactive)	2,000
Mohawk Council of Akwesasne	650
Montage DMC	650
Montgomery Kone Elevator Co Limited	400
Moore North America	1,550
Morbern Inc	400
Motor Coach Industries Ltd	2,000
Motorola Canada Ltd	1,000
Mount Saint Vincent University	350
MPB Technologies Inc	187
MSA Canada Inc	135
MSAS Cargo International (Canada) Inc.	230
Multi Marques Inc.	2,500
Mustang Survival Corp.	300
National Car Rental (Canada) Inc.	916
National Steel Car Limited	1,200
Natrel Inc. division d'Agropur Coopérative	1,535
Navistar International Corporation Canada	1,998
NBS Technologies Inc	850
NCR Canada Ltd	1,000
NCS Canada Limited	200
Nefco Collection Services, operating as The Collection House	282
Nelson Lumber Company Ltd.	400
NetManage Canada Inc.	103
Netron Inc.	100
New Brunswick Electric Power	2,400
Newbridge Networks Corporation	3,000
Newcourt Credit Group	1,200
NexInnovations Inc.	1,600
Nienkamper Furniture & Accessories Inc.	192
Nissan Canada Inc	258
Nor-Don Collection Network Inc.	289
NORDX/CDT Inc.	721
Norimco - Div of Bata Industries Ltd.	725
Norr Group Consultants Ltd	160
Nortak Software Ltd	120
Nortel Networks Corporation	25,000
North Atlantic Petroleum	600
Northfield Metal Products Ltd	400
Northrop Grumman Canada Ltd	175
Northumberland Co-operative Limited	285
Norwest Labs	230
Nova Scotia Textiles Limited	150

FEDERAL CONTRACTORS 2001 (continued)

Department or Agency	# Employees
Novartis Pharmaceuticals Canada Inc.	750
Novatronics of Canada Ltd.	174
Novopharm Limited	460
NRCS Inc (National Rehabilitation)	150
Nurun Inc.	387
O'Connor Associates Environmental Inc	160
Oerlikon Aerospatiale Inc	230
Office Specialty Ltd.	190
Office Specialty Ltd.	190
Omnilogic Systems Group	500
Online Enterprises Inc (dba) Online Business Services	185
OnX Incorporated	367
Onyx Industries Inc.	208
Onyx Sanivan Inc.	250
Open Text Corporation	800
Operation Springboard	180
Oracle Corporation Canada Inc	1,000
Ortho-McNeil Inc.	700
Osram Sylvania Ltd	1,000
Otis Canada Inc.	850
Ottawa Carleton Association for Persons with Developmental Disabilities	300
Ottawa Marriott/1210478 Ontario Inc.	325
Paccar du Canada Ltée	1,000
Pacific Produce Co Ltd	450
Pacific Regeneration Technologies Inc	400
Pacific Safety Products Inc.	190
Packard Bell Nec	100
Pak N' Stack Ltd.	180
Pan Pacific Hotel Vancouver	520
Panalpina Inc	350
Panasonic Canada Inc	575
Papiers Perkins Ltée	850
Paprican	350
Park Town Motor Motels Ltd	130
Parmalat Dairy & Bakery Inc.	2,800
Parrish & Heimbecker Ltd	1,000
Patterson Dentaire Canada Inc.- Patterson Dental Canada Inc.	450
Peacock Inc	719
Peerless Garments Ltd	200
PerkinElmer Optoelectronics	204
Petro-Canada Inc.	4,000
Pfizer Canada Inc.	1,339
Pharmacia & Upjohn Inc.	550
Pharmascience Inc.	500
Philips & Temro Industries Ltd	290
Philips Electronics Limited	650
Pierceys Building Supplies	158
Pillowtex Canada Inc	200
Pinkertons Canada Ltée	4,500
Pioneer Balloon Canada Limited	118
Pirelli Câbles et Systèmes Inc.	500

Department or Agency	# Employees
Pitney Bowes of Canada Ltd	1,300
Point Hope Shipyard Co. Ltd.	205
Powell Equipment (1978) Limited	535
PPG Canada Inc	2,000
Pratt & Whitney Canada Corporation	7,131
Praxair Canada Inc	2,100
Prévost Car Inc.	1,500
Pricewaterhouse Coopers LLP	6,000
Pritchard Engineering Co Ltd	100
Procter & Gamble Inc.	2,600
Produits Chimiques Expro Inc	550
Profac Facilities Management Services Inc.	727
Protexion Products (1997) Inc	130
Pylon Electronics Inc	250
Quantum Management Services Ltd	500
Québecor World Inc.	6,000
Queen's University	3,010
Quicklaw Inc.	165
Qunara Inc.	132
R.J. Burnside International Limited	200
Ramada Inn 400/401	100
Rapistan Demag Limited	185
Rational Software Canada Co.	170
Ratiopharm Inc.	370
Raymond Chabot Grant Thornton	1,500
Raytheon Canada Limited	400
Raytheon Elcan Optical Technologies	600
Raytheon Systems Canada Ltd.	400
RBA Inc	658
RBC Dominion Securities Inc.	5,599
RE Gilmore Investments Corp	500
Recochem Inc.	185
Reid Crowther & Partners Limited	534
Reliable Window Cleaners (Sudbury) Ltd	300
Rentway Ltd	770
Research & Productivity Council	100
Residence Inn By Marriott Hotel	150
Reuters Information Services	199
RGO Office Products Partnership	225
Ricoh Canada	750
Roche Diagnostics Canada Div. of Hoffman Laroche	257
Roche Ltée Groupe-Conseil	850
Rolland Inc. division des papiers fins	1,500
Rolls Royce Canada Limited	1,621
Rondar Inc	115
Rousseau Métal Inc	400
Royal Lepage Limited	1,938
Russel Metals Inc	8,000
Ryerson Polytechnic University	1,164
Safety-Kleen Canada Inc.	211
Saint Mary's University	700

Department or Agency	# Employees
Samsonite Canada Inc	180
Samuel Son & Co. Limited	1,000
Sandwell Engineering Inc.	1,300
Sanofi Winthrop	154
Sanyo Canada Inc.	320
SAP Canada Inc	140
SAS Institute (Canada) Inc	170
Saskatchewan Indian Federated College	150
Saskatchewan Research Council	215
SATCOM div of EMS Technologies Canada Ltd	193
Sault College of Applied Arts	351
SCA Hygiene Products Inc.	223
Scepter Manufacturing Co Ltd	230
Schenker of Canada Limited	650
Schering-Plough Canada Inc.	427
Schneider Canada	1,600
Scotsburn Co-operative Services Ltd	600
Scythes Inc./Flying Colours International	140
Seanix Technology Canada Inc.	120
Securitex inc.	113
Sed Systems Inc.	289
Serca Foodservices Inc. (Western Division)	750
Serca Service Alimentaire Inc.	250
Serco Facilities Management	580
Shannahan's Investigation & Security Limited	450
Sharp Electronics of Canada Ltd	160
Sharps Audio Visual Ltd.	160
Shell Canada Limited	3,454
Sheraton Centre Toronto Hotel Starwood Hotels Canada	809
Sheraton Halifax Hotel	302
Sheraton Laval	253
Sheraton Ottawa Hotel & Towers	165
Sheraton Suites Calgary Eau Claire	293
Sheraton Vancouver Wall Centre Hotel	375
Sheraton Winnipeg Hotel	165
Siemens Canada Limited	4,000
Siemens Westinghouse Inc.	800
Sierra Systems Consultants Inc	900
Sifto Canada Inc.	590
Simmons Canada Inc	560
Simon Fraser University	1,700
Simplex International Time Equipment Co	300
Simtran Technologies Inc	100
Sinclair Technologies Inc	150
Sisca Inc	120
Skyjack Inc	600
SMED International Inc.	2,104
Smith Lyons Torrence Stevenson & Mayer	400
SMS Modern Cleaning Services Inc.	5,023
Snap-on Tools of Canada Ltd	550
SNC Lavalin Inc.	11,244

Department or Agency	# Employees
SNC Technologies Inc.	850
Sobeys Ontario	13,000
Sodexho Canada Inc	1,185
Sonepar Distribution Inc	950
Sony of Canada Ltd	1,145
Soucy International Inc.	350
Source Medical Corporation	566
South East Development Council Corp.	175
Spar Aerospace Limited	2,507
SPB Canada Inc.	600
Spectrum Signal Processing Inc.	165
St Joseph Printing Limited	450
St Lawrence College Saint-Laurent	408
St. John's Dockyard Limited	150
St. Joseph Print Group Inc.	595
Stanchem Inc	450
Standard Aero Ltd.	1,600
Standard Knitting Limited	260
Stanfields Ltd.	450
Stantec Consulting Ltd.	1,500
Steel and Engine Products Ltd (Shelburne Ship Repair)	100
Steels Industrial Products Ltd	160
Storagetek Canada Inc	200
Strongco Inc.	1,141
Stryker Bertec Medical Inc.	180
Sun Microsystems of Canada Inc	480
Suncor Energy Inc.	3,609
Superior Emergency Vehicles	132
Superior Propane Inc.	1,262
Supreme Basics	220
Supremex Inc.	700
Surgenor Pontiac Buick Limited	276
Swish Maintenance Limited	200
Swiss Denim	750
Symantec Corporation	300
Symbol Technologies Canada ULC	151
Sysco Food Services of Ontario	450
Sysco Serca Foodservice Inc.	4,000
Sysco-Konings Wholesale	450
Systèmes M3I Inc	391
Tab Products of Canada Limited	110
Tannis Food Distributors	125
Taro Pharmaceuticals Inc.	220
Tayco Panelink Ltd	230
Technicolor Canada Inc.	430
Technologies Multipartner (TMI) Inc	650
Tecsult Inc.	887
Teknion Furniture Systems Limited	1,800
Telav Inc	611
Télé Université	200
Telemedia Communications Inc	540

Department or Agency	# Employees
Tenaquip Limited	257
Terra Footwear Ltd.	120
Thales Systems Canada Inc.	120
The Cambridge Towel Corporation	350
The Canadian Salt Company Limited	867
The Codville Company	665
The Cohos Evamy Partnership	102
The Conference Board of Canada	200
The Fairmont Winnipeg	270
The GH Group of Companies	100
The Great West Life Assurance Company	2,870
The Hilton Hotel - London	200
The McElhanney Group Ltd.	470
The North West Company Inc.	3,700
The Pepsi Bottling Group/Société du groupe d'embouteillage Pepsi	1,000
The Prince George Hotel	140
The Sutton Place Hotel Toronto	400
The Westin Edmonton/Starwood	310
The Westin Harbour Castle	575
Therapex Div of E-Z-EM Canada Inc	249
Thrifty Canada Ltd	294
Thyssen Krupp Elevator	1,098
Tibbett & Britten Group Canada Inc.	129
Toromont Industries Ltd.	300
Toronto Auto Auctions Limited	433
Toshiba of Canada Ltd.	500
Total Credit Recovery Limited	420
TRA Atlantic	150
Transcontinental Group LGM Graphics Inc	180
Transcontinental Printing Inc.	507
Transport St-Léonard Inc	100
UAP Inc	4,289
Ultramar Ltée	1,000
UMA Group Ltd.	1,500
Uniclean Building Maintenance Contractor	250
Unisource Canada Inc	1,630
Unisys Canada Inc	500
Université de Montréal	5,000
Université d'Ottawa	2,110
Université du Québec à Montréal	3,350
Université Laval	4,000
Université McGill University	5,000
University College of the Fraser Valley	600
University of Alberta	3,700
University of British Columbia	8,000
University of Calgary	4,000
University of Guelph	2,575
University of Manitoba	5,750
University of New Brunswick	1,474
University of Saskatchewan	6,000
University of Toronto	6,700
University of Victoria	3,500
University of Waterloo	3,500
University of Western Ontario	3,100
University of Windsor	1,604
UtiliCorp Networks Canada (Alberta) Ltd.	100
Valcom Limited	100
Vancouver Shipyards Co. Ltd.	250
Vapor Rail Inc	350
Victoria Shipyards Co Ltd	150
Victorian Order of Nurses (Ontario)	3,000
Vitalaire Healthcare	550
Vitality Foodservice Canada Ltd.	150
Vita-Tech Canada Inc.	135
Volkswagen Canada Inc	980
VWR Canlab	150
Wabush Mines	750
Wajax Industries Limited	1,700
Walbar Canada Inc	740
Wardrop Engineering Inc	320
Warner Lambert Canada Inc.	1,370
Warren Shepell Consultants Group	155
Watson Wyatt & Company	230
Webcom Ltd	206
Wesco Distribution Canada Inc.	770
Westburne Electrical Inc.	2,391
Westburne Québec Inc.	583
Western Star Trucks a Division of Freightliner Ltd.	600
Weston Bakeries Limited	3,500
Westower Communications Ltd.	340
WG Thompson & Sons Ltd.	340
Whitehall Robins Inc	100
Wilkinson Steel & Metals	250
William M. Mercer Limited	1,500
Wiltel Communications (Canada) Inc.	472
Winpack Technologies Inc	250
Wood Wyant Inc	385
Work Wear Corporation of Canada Ltd.	1,124
Wyeth Ayerst Canada Inc.	1,300
Xception International Inc.	110
Xebec Imaging Services Inc	250
Xerox The Document Company	4,300
Xwave Solutions Incorporated	2,300
Yamaha Motor Canada Ltd.	134
York University	3,116
Yorkville Printing Inc.	300
Zellers Inc	65,000
Zenon Environmental Inc	583

Appendix E:
Statistical Summary

Under section 20 of the *Employment Equity Act*, each year the Minister is required to table in Parliament an analysis and consolidation of the employers' reports received under the Act. The following tables represent the consolidation of employers' reports for 2001[1].

This is the fifteenth consecutive year that an analysis and consolidation of federally regulated employers' reports have been made available under the *Employment Equity Act*. The consolidation includes detailed tables for 2001 and a set of tables showing the representation of designated groups for 1987, 2000 and 2001.

Data for 2000 could be different from last year's consolidation. For instance, data now include amendments and additions submitted too late to be incorporated in last year's consolidation.

The tables in this Appendix present data aggregated to include full-time, part-time and temporary employees. The only exceptions to this rule are the last three tables. Table 9 is a summary of data on designated groups comparing their representation in the workforce with the percentage of all employees hired, promoted or terminated who were members of the groups. It includes only permanent workers (full-time and part-time). The last two tables present data on full-time and part-time salaries printed separately.

The list on the following page presents the tables that make up the consolidation for 2001[2].

[1] Please see the chapter "Employer Ratings" for a complete listing of the employers included in the consolidation for 2001.

[2] More detailed data are available upon request. If you need such data, please refer to page 10 of this report for details on how to communicate with Labour Standards and Workplace Equity staff.

LIST OF TABLES

1: *Members of Designated Groups by Sex, Industrial Sector and Subsector, 2001* 91

2: *Representation of Designated Groups by Industrial Sector and Subsector for 1987, 2000 and 2001* 92

3: *Members of Designated Groups by Sex, Census Metropolitan Area and Province, 2001* 93

4: *Representation of Designated Groups by Census Metropolitan Area and Province for 1987, 2000 and 2001* 94

5: *Members of Designated Groups in 2001 and their representation by Occupational Group in 2000 and 2001* 95

6: *Members of Designated Groups Hired in 2001 and their representation in Hirings by Occupational Group in 2000 and 2001* 95

7: *Members of Designated Groups Promoted in 2001 and their representation in Promotions by Occupational Group in 2000 and 2001* 96

8: *Members of Designated Groups Terminated in 2001 and their representation in Terminations by Occupational Group in 2000 and 2001* 96

9: *Total Number of Members of Designated Groups and their Representation with the Number and Percentage Hired, Promoted and Terminated in Permanent Jobs by Sector, 2000 and 2001* 97

10: *Members and Share of Designated Groups in Permanent Full-Time Employment by Sex and Salary Range, 2001* 99

11: *Members and Share of Designated Groups in Permanent Part-Time Employment by Sex and Salary Range, 2001* 99

TABLE 1

Members of Designated Groups by ***Sex, Industrial Sector and Subsector,*** *2001*

Sector and Subsector	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Central Bank	**1,412**	643	769	**16**	7	9	**21**	14	7	**122**	61	61
Chartered Banks and Other Banking-Type Intermediaries	**194,458**	56,147	138,311	**2,123**	438	1,685	**3,890**	1,301	2,589	**33,453**	11,255	22,198
Banking Sector	**195,870**	56,790	139,080	**2,139**	445	1,694	**3,911**	1,315	2,596	**33,575**	11,316	22,259
Air Transport Industries	**51,338**	31,042	20,296	**983**	534	449	**879**	562	317	**4,992**	2,689	2,303
Service Industries Incidental to Air Transport	**17,867**	13,287	4,580	**289**	218	71	**261**	213	48	**2,437**	1,641	796
Railway Transport and Related Service Industries	**34,883**	30,941	3,942	**766**	688	78	**1,344**	1,257	87	**2,158**	1,821	337
Water Transport Industries	**6,922**	6,103	819	**173**	135	38	**133**	124	9	**218**	180	38
Service Industries Incidental to Water Transport	**6,775**	6,026	749	**183**	177	6	**330**	327	3	**710**	628	82
Truck Transport Industries	**41,504**	35,111	6,393	**795**	687	108	**861**	751	110	**1,696**	1,308	388
Public Passenger Transit Systems Industries	**14,800**	8,881	5,919	**307**	187	120	**403**	299	104	**1,020**	684	336
Other Service Industries Incidental to Transportation	**644**	242	402	**16**	7	9	**33**	11	22	**116**	60	56
Pipeline Transport Industries	**4,162**	2,986	1,176	**76**	59	17	**141**	114	27	**331**	211	120
Transportation Sector	**178,895**	134,619	44,276	**3,588**	2,692	896	**4,385**	3,658	727	**13,678**	9,222	4,456
Telecommunication Broadcasting Industries	**36,512**	21,771	14,741	**395**	213	182	**585**	402	183	**2,542**	1,399	1,143
Telecommunication Industries	**92,552**	50,221	42,331	**1,033**	529	504	**1,833**	1,030	803	**9,296**	4,922	4,374
Other Telecommunication Industries	**2,020**	1,105	915	**19**	12	7	**25**	15	10	**413**	228	185
Postal and Courier Service Industries	**84,246**	53,372	30,874	**1,474**	840	634	**2,566**	1,738	828	**11,108**	7,372	3,736
Communications Sector	**215,330**	126,469	88,861	**2,921**	1,594	1,327	**5,009**	3,185	1,824	**23,359**	13,921	9,438
Metal Mines	**3,093**	2,742	351	**511**	454	57	**112**	104	8	**92**	86	6
Coal Mines	**64**	52	12	**0**	0	0	**2**	2	0	**0**	0	0
Meat and Poultry Products Industries	**874**	563	311	**10**	7	3	**31**	20	11	**10**	8	2
Fish Products Industry	**337**	193	144	**88**	50	38	**5**	5	0	**15**	11	4
Flour, Prepared Cereal Food and Feed Industries	**2,742**	2,247	495	**58**	52	6	**39**	34	5	**93**	67	26
Stamped, Pressed and Coated Metal Products Industries	**545**	386	159	**14**	7	7	**14**	12	2	**54**	35	19
Shipbuilding and Repair Industry	**96**	88	8	**0**	0	0	**1**	1	0	**0**	0	0
Industrial Chemicals Industries n.e.c.	**1,196**	865	331	**5**	4	1	**25**	21	4	**64**	50	14
Project Management, Construction	**245**	158	87	**3**	2	1	**2**	2	0	**11**	6	5
Grain Elevator Industry	**4,433**	3,406	1,027	**74**	60	14	**128**	97	31	**181**	127	54
Electric Power Systems Industry	**12,045**	9,549	2,496	**78**	66	12	**351**	323	28	**1,381**	1,150	231
Farm Products, Wholesale	**492**	215	277	**17**	4	13	**11**	5	6	**27**	8	19
Business Financing Companies	**3,079**	1,524	1,555	**36**	20	16	**53**	26	27	**177**	91	86
Deposit Insurers	**106**	52	54	**1**	1	0	**0**	0	0	**9**	4	5
Other Real Estate Operators	**93**	43	50	**0**	0	0	**1**	0	1	**8**	4	4
Architectural, Engineering and Other Scientific and Technical Services	**3,335**	2,535	800	**86**	68	18	**170**	143	27	**498**	413	85
Other Business Services	**6,537**	5,034	1,503	**152**	115	37	**148**	117	31	**512**	367	145
Foreign Affairs and International Assistance	**314**	118	196	**4**	0	4	**5**	3	2	**28**	8	20
Human Resource Administration, Federal Government	**898**	378	520	**18**	11	7	**16**	6	10	**35**	15	20
Economic Services Administration, Federal Government	**1,619**	677	942	**36**	13	23	**49**	23	26	**145**	51	94
Museums and Archives	**1,203**	515	688	**22**	13	9	**38**	16	22	**40**	21	19
Motion Picture Exhibition	**284**	164	120	**1**	0	1	**4**	2	2	**10**	7	3
Theatrical and Other Staged Entertainment Services	**679**	447	232	**3**	1	2	**7**	5	2	**21**	17	4
Business Associations	**148**	45	103	**0**	0	0	**2**	0	2	**25**	5	20
Other Employees covered under the Act	***44,457***	*31,996*	*12,461*	***1,217***	*948*	*269*	***1,214***	*967*	*247*	***3,436***	*2,551*	*885*
Total - All Sectors	**634,759**	**350,039**	**284,720**	**9,865**	**5,679**	**4,186**	**14,519**	**9,125**	**5,394**	**74,049**	**37,011**	**37,038**

TABLE 2

*Representation of Designated Groups by **Industrial Sector and Subsector** for 1987, 2000 and 2001*

Sector and Subsector	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	1987 (%)	2000 (%)	2001 (%)	1987 (%)	2000 (%)	2001 (%)	1987 (%)	2000 (%)	2001 (%)	1987 (%)	2000 (%)	2001 (%)
All Sectors	40.9	43.8	44.9	0.7	1.5	1.6	1.6	2.3	2.3	5.0	10.7	11.7
Banking	76.1	71.4	71.0	0.6	1.2	1.1	1.8	2.3	2.0	9.5	16.6	17.1
Air Transport	36.5	40.7	39.5	0.4	1.7	1.9	0.8	1.2	1.7	3.5	9.2	9.7
Services to Air Transport	27.2	25.0	25.6	0.3	1.4	1.6	0.4	1.4	1.5	3.5	12.5	13.6
Railway Transport	8.1	10.9	11.3	0.8	2.0	2.2	1.6	3.7	3.9	2.7	5.8	6.2
Water Transport	11.9	11.6	11.8	1.4	2.3	2.5	1.5	1.4	1.9	3.4	3.3	3.1
Services to Water Transport	6.9	10.7	11.1	0.8	1.7	2.7	1.6	3.2	4.9	1.3	7.7	10.5
Truck Transport	13.6	15.5	15.4	0.7	1.6	1.9	1.3	1.6	2.1	1.5	3.3	4.1
Public Passager Transit Systems	17.0	24.8	40.0	1.1	2.7	2.1	3.1	3.7	2.7	2.1	6.7	6.9
Pipeline Transport	18.3	26.5	28.3	1.2	1.7	1.8	4.2	3.2	3.4	5.4	7.0	8.0
Transportation	16.9	22.9	24.7	0.7	1.8	2.0	1.4	2.2	2.5	2.6	6.9	7.6
Telecommunication Broadcasting	34.8	41.1	40.4	0.4	1.1	1.1	1.3	1.7	1.6	2.9	5.7	7.0
Telecommunication Carriers	46.7	46.7	45.7	0.5	0.9	1.1	1.1	2.0	2.0	4.6	8.6	10.0
Postal and Courier Service	35.0	36.8	36.6	0.8	1.7	1.7	1.7	3.2	3.0	4.1	12.7	13.2
Communications	39.6	41.7	41.3	0.6	1.3	1.4	1.4	2.4	2.3	4.0	9.7	10.8
Metal Mines	7.0	11.3	11.3	2.7	15.6	16.5	1.2	4.3	3.6	1.0	3.3	3.0
Grain Elevator Industry	15.1	23.1	23.2	0.5	1.9	1.7	1.4	2.4	2.9	1.1	3.2	4.1
Electric Power Systems Industry	0.0	19.8	20.7	0.0	0.7	0.6	0.0	3.3	2.9	0.0	9.9	11.5
Business Financing Companies	49.4	51.6	50.5	0.0	1.1	1.2	0.9	1.6	1.7	3.4	5.8	5.7
Architectural, Engineers and Others	20.7	23.2	24.0	0.3	1.8	2.6	2.8	3.7	5.1	5.6	12.2	14.9
Other Business Services	19.1	23.0	23.0	0.2	2.1	2.3	0.4	1.9	2.3	6.1	7.7	7.8
Other Sectors	21.2	26.5	28.0	0.9	2.4	2.7	2.3	2.7	2.7	2.6	6.9	7.7

TABLE 3

*Members of Designated Groups by **Sex, Census Metropolitan Area and Province**, 2001*

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Metropolitan Area and Province/Territory	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women
Calgary	**30,059**	15,977	14,082	**533**	266	267	**963**	572	391	**2,961**	1,444	1,517
Edmonton	**18,906**	11,016	7,890	**436**	223	213	**541**	338	203	**1,733**	928	805
Halifax	**8,058**	4,338	3,720	**81**	55	26	**270**	184	86	**329**	162	167
Montréal	**85,504**	46,504	39,000	**461**	235	226	**1,112**	678	434	**4,730**	2,385	2,345
Regina	**3,559**	1,693	1,866	**71**	37	34	**157**	76	81	**144**	74	70
Toronto	**167,213**	88,762	78,451	**1,541**	781	760	**3,119**	1,874	1,245	**39,476**	19,084	20,392
Vancouver	**54,871**	31,036	23,835	**805**	478	327	**1,448**	949	499	**12,276**	5,948	6,328
Winnipeg	**21,294**	13,170	8,124	**864**	512	352	**729**	525	204	**1,399**	816	583
Census Metropolitan Areas	***389,464***	*212,496*	*176,968*	***4,792***	*2,587*	*2,205*	***8,339***	*5,196*	*3,143*	***63,048***	*30,841*	*32,207*
Ontario	**283,328**	152,427	130,901	**3,229**	1,788	1,441	**6,206**	3,875	2,331	**46,106**	22,884	23,222
Quebec	**112,677**	62,081	50,596	**786**	426	360	**1,473**	923	550	**5,299**	2,700	2,599
Nova Scotia	**14,363**	7,347	7,016	**118**	80	38	**504**	306	198	**478**	229	249
New Brunswick	**13,312**	6,422	6,890	**125**	63	62	**333**	183	150	**216**	109	107
Manitoba	**27,581**	17,246	10,335	**1,244**	742	502	**934**	681	253	**1,545**	918	627
British Columbia	**76,553**	42,632	33,921	**1,313**	742	571	**2,066**	1,288	778	**13,371**	6,545	6,826
Prince Edward Island	**1,134**	579	555	**5**	3	2	**25**	15	10	**9**	2	7
Saskatchewan	**14,486**	8,363	6,123	**772**	560	212	**481**	296	185	**459**	243	216
Alberta	**62,920**	34,698	28,222	**1,333**	703	630	**1,954**	1,190	764	**5,289**	2,672	2,617
Newfoundland	**6,814**	3,559	3,255	**210**	123	87	**159**	104	55	**50**	28	22
Yukon	**422**	179	243	**24**	9	15	**11**	7	4	**18**	12	6
Northwest Territories	**800**	546	254	**129**	81	48	**8**	5	3	**24**	8	16
Canada	**634,759**	350,039	284,720	**9,865**	5,679	4,186	**14,519**	9,125	5,394	**74,049**	37,011	37,038

* The total for Canada is not equal to the sum of Provincial totals

TABLE 4

Representation of Designated Groups by ***Census Metropolitan Area and Province*** *for 1987, 2000 and 2001*

	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Metropolitan Area and Province/Territory	**1987 (%)**	**2000 (%)**	**2001 (%)**	**1987 (%)**	**2000 (%)**	**2001 (%)**	**1987 (%)**	**2000 (%)**	**2001 (%)**	**1987 (%)**	**2000 (%)**	**2001 (%)**
Calgary	47.6	45.3	46.8	0.5	1.7	1.8	1.9	3.3	3.2	5.6	9.1	9.9
Edmonton	44.5	41.5	41.7	0.7	2.0	2.3	2.0	2.9	2.9	4.4	8.5	9.2
Halifax	41.2	45.1	46.2	0.5	1.0	1.0	1.6	3.5	3.4	1.9	4.1	4.1
Montréal	39.0	46.2	45.6	0.3	0.5	0.5	1.1	1.2	1.3	3.0	4.7	5.5
Regina	42.9	50.7	52.4	0.4	2.0	2.0	2.4	4.7	4.4	1.6	4.2	4.0
Toronto	47.1	46.3	46.9	0.6	0.9	0.9	1.5	2.0	1.9	12.0	22.5	23.6
Vancouver	40.4	43.8	43.4	0.5	1.3	1.5	1.5	2.4	2.6	7.9	20.6	22.4
Winnipeg	32.7	38.0	38.2	0.8	3.9	4.1	1.8	3.3	3.4	2.9	6.3	6.6
Ontario	44.2	44.7	46.2	0.7	1.1	1.1	1.6	2.3	2.2	7.3	15.4	16.3
Quebec	39.8	44.5	44.9	0.4	0.7	0.7	1.1	1.2	1.3	2.6	3.9	4.7
Nova Scotia	34.4	46.3	48.8	0.4	0.8	0.8	3.5	3.6	3.5	1.3	3.2	3.3
New Brunswick	32.2	51.3	51.8	0.4	0.9	0.9	1.8	2.6	2.5	1.1	1.6	1.6
Manitoba	30.5	36.6	37.5	1.0	4.2	4.5	1.7	3.3	3.4	2.6	5.3	5.6
British Columbia	41.5	44.5	44.3	0.7	1.6	1.7	1.7	2.7	2.7	6.2	15.8	17.5
Prince Edward Island	38.0	47.3	48.9	0.2	0.6	0.4	1.2	2.2	2.2	1.0	0.7	0.8
Saskatchewan	35.1	38.7	42.3	1.4	4.8	5.3	1.8	3.5	3.3	1.2	3.0	3.2
Alberta	45.3	43.3	44.9	0.7	1.9	2.1	1.9	3.1	3.1	4.0	7.6	8.4
Newfoundland	38.4	46.9	47.8	0.6	3.0	3.1	1.0	2.1	2.3	0.7	0.9	0.7
Yukon	31.4	57.1	57.6	3.8	6.0	5.7	0.8	3.2	2.6	1.4	4.5	4.3
Northwest Territories	21.9	32.4	31.8	9.6	18.1	16.1	1.4	1.3	1.0	2.5	2.8	3.0
Nunavut		100.0			0.0			0.0			0.0	
Canada	40.9	43.8	44.9	0.7	1.5	1.6	1.6	2.3	2.3	5.0	10.7	11.7

TABLE 5

*Members of Designated Groups in 2001 and their representation by **Occupational Group** in 2000 and 2001*

	All Employees	Women			Aboriginal Peoples			Persons with Disabilities			Members of Visible Minorities		
		Number	%	%	Number	%	%	Number	%	%	Number	%	%
Occupational Group	Number	2001	2001	2000	2001	2001	2000	2001	2001	2000	2001	2001	2000
Senior Managers	4,926	965	19.6	19.1	27	0.5	0.4	94	1.9	1.9	184	3.7	3.2
Middle and Other Managers	65,294	27,653	42.4	42.9	536	0.8	0.8	1,227	1.9	2.0	5,734	8.8	8.3
Professionals	79,512	35,411	44.5	42.6	699	0.9	0.8	1,515	1.9	2.0	13,131	16.5	15.2
Semi-Professionals and Technicians	36,041	6,102	16.9	16.1	488	1.4	1.3	615	1.7	1.7	1,846	5.1	4.8
Supervisors	21,592	13,671	63.3	61.7	319	1.5	1.3	430	2.0	2.1	2,789	12.9	12.4
Supervisors: Crafts and Trades	8,759	386	4.4	4.0	206	2.4	2.1	271	3.1	3.0	412	4.7	4.2
Administrative and Senior Clerical Personnel	44,054	35,663	81.0	82.5	545	1.2	1.2	841	1.9	2.0	7,720	17.5	16.1
Skilled Sales and Service Personnel	6,977	3,195	45.8	41.4	94	1.3	1.2	135	1.9	1.8	474	6.8	5.6
Skilled Crafts and Trades Workers	58,136	1,737	3.0	2.8	1,192	2.1	1.9	1,769	3.0	3.1	4,032	6.9	6.0
Clerical Personnel	193,766	129,097	66.6	66.7	2,963	1.5	1.5	4,958	2.6	2.7	26,740	13.8	12.9
Intermediate Sales and Service Personnel	29,989	19,776	65.9	65.3	503	1.7	1.5	533	1.8	1.4	3,310	11.0	10.0
Semi-Skilled Manual Workers	68,861	7,823	11.4	6.7	1,694	2.5	2.2	1,657	2.4	2.1	5,813	8.4	7.8
Other Sales and Service Personnel	11,397	2,755	24.2	23.1	307	2.7	2.5	264	2.3	2.4	1,524	13.4	12.4
Other Manual Workers	5,455	486	8.9	10.4	292	5.4	4.4	210	3.8	3.4	340	6.2	5.6
Total number of employees	634,759	284,720	44.9	43.8	9,865	1.6	1.5	14,519	2.3	2.3	74,049	11.7	10.7

TABLE 6

*Members of Designated Groups Hired in 2001 and their representation in **Hirings by Occupational Group** in 2000 and 2001*

	All Employees	Women			Aboriginal Peoples			Persons with Disabilities			Members of Visible Minorities		
		Number	%	%	Number	%	%	Number	%	%	Number	%	%
Occupational Group	Number	2001	2001	2000	2001	2001	2000	2001	2001	2000	2001	2001	2000
Senior Managers	458	83	18.1	20.0	1	0.2	0.4	3	0.7	0.8	15	3.3	1.6
Middle and Other Managers	6,247	2,354	37.7	38.2	40	0.6	0.7	55	0.9	0.9	569	9.1	7.8
Professionals	11,092	4,310	38.9	36.9	80	0.7	0.7	81	0.7	0.8	1,735	15.6	15.3
Semi-Professionals and Technicians	5,445	1,117	20.5	20.4	72	1.3	1.2	53	1.0	0.8	313	5.7	5.2
Supervisors	1,659	841	50.7	52.2	23	1.4	1.3	11	0.7	0.8	174	10.5	10.8
Supervisors: Crafts and Trades	441	55	12.5	8.9	14	3.2	1.1	7	1.6	1.5	19	4.3	2.8
Administrative and Senior Clerical Personnel	5,757	3,797	66.0	65.7	53	0.9	0.9	54	0.9	1.4	713	12.4	14.8
Skilled Sales and Service Personnel	929	266	28.6	35.2	6	0.6	0.3	2	0.2	0.5	63	6.8	6.9
Skilled Crafts and Trades Workers	5,566	244	4.4	4.4	134	2.4	1.7	130	2.3	0.8	770	13.8	7.7
Clerical Personnel	34,357	22,134	64.4	63.8	518	1.5	1.4	372	1.1	1.2	5,122	14.9	14.2
Intermediate Sales and Service Personnel	9,624	6,485	67.4	67.4	167	1.7	2.1	196	2.0	0.7	1,106	11.5	14.8
Semi-Skilled Manual Workers	21,766	2,321	10.7	8.2	533	2.4	2.4	247	1.1	0.9	2,623	12.1	11.4
Other Sales and Service Personnel	3,300	905	27.4	32.3	93	2.8	3.3	46	1.4	1.4	443	13.4	14.4
Other Manual Workers	1,691	105	6.2	8.5	72	4.3	2.6	13	0.8	0.7	58	3.4	3.3
Total number of employees	108,332	45,017	41.6	38.7	1,806	1.7	1.6	1,270	1.2	1.0	13,723	12.7	12.1

TABLE 7

Members of Designated Groups Promoted in 2000 and their representation in ***Promotions by Occupational Group*** *in 2000 and 2001*

	All Employees	Women			Aboriginal Peoples			Persons with Disabilities			Members of Visible Minorities		
		Number	%	%	Number	%	%	Number	%	%	Number	%	%
Occupational Group	Number	2001	2001	2000	2001	2001	2000	2001	2001	2000	2001	2001	2000
Senior Managers	467	120	25.7	26.3	5	1.1	0.3	4	0.9	1.2	25	5.4	4.0
Middle and Other Managers	9,230	4,474	48.5	46.8	74	0.8	0.8	158	1.7	1.8	992	10.7	9.9
Professionals	10,174	5,189	51.0	49.6	108	1.1	1.0	189	1.9	1.9	2,007	19.7	19.1
Semi-Professionals and Technicians	2,000	375	18.8	19.5	35	1.8	1.8	41	2.1	1.3	121	6.1	5.6
Supervisors	3,182	2,071	65.1	64.4	47	1.5	1.1	55	1.7	1.6	472	14.8	15.0
Supervisors: Crafts and Trades	1,007	53	5.3	4.5	23	2.3	1.8	22	2.2	2.4	39	3.9	4.6
Administrative and Senior Clerical Personnel	6,639	5,092	76.7	79.5	110	1.7	1.4	140	2.1	1.8	1,436	21.6	19.3
Skilled Sales and Service Personnel	661	350	53.0	47.9	14	2.1	0.7	9	1.4	2.2	65	9.8	9.4
Skilled Crafts and Trades Workers	2,097	88	4.2	4.9	87	4.1	2.6	43	2.1	3.2	139	6.6	6.2
Clerical Personnel	12,451	8,680	69.7	68.4	190	1.5	1.9	250	2.0	2.0	1,901	15.3	16.7
Intermediate Sales and Service Personnel	784	387	49.4	55.2	21	2.7	2.0	12	1.5	1.1	74	9.4	12.8
Semi-Skilled Manual Workers	1,490	131	8.8	6.8	56	3.8	4.3	37	2.5	2.1	98	6.6	6.7
Other Sales and Service Personnel	372	58	15.6	20.5	5	1.3	2.1	10	2.7	1.0	40	10.8	6.9
Other Manual Workers	407	31	7.6	12.0	19	4.7	4.0	10	2.5	2.5	27	6.6	4.5
Total number of employees	50,961	27,099	53.2	53.4	794	1.6	1.4	980	1.9	1.9	7,436	14.6	14.4

TABLE 8

Members of Designated Groups Terminated in 2001 and their representation in ***Terminations by Occupational Group*** *in 2000 and 2001*

	All Employees	Women			Aboriginal Peoples			Persons with Disabilities			Members of Visible Minorities		
		Number	%	%	Number	%	%	Number	%	%	Number	%	%
Occupational Group	Number	2001	2001	2000	2001	2001	2000	2001	2001	2000	2001	2001	2000
Senior Managers	616	109	17.7	15.8	2	0.3	0.3	12	1.9	1.6	12	1.9	2.9
Middle and Other Managers	7,587	2,987	39.4	39.5	61	0.8	0.8	148	2.0	2.0	642	8.5	8.6
Professionals	10,457	4,070	38.9	39.5	68	0.7	0.9	177	1.7	1.8	1,443	13.8	14.9
Semi-Professionals and Technicians	3,784	797	21.1	20.6	55	1.5	1.6	70	1.8	1.7	197	5.2	5.9
Supervisors	2,304	1,220	53.0	56.2	28	1.2	1.6	32	1.4	2.3	223	9.7	10.9
Supervisors: Crafts and Trades	1,025	62	6.0	5.7	23	2.2	1.5	24	2.3	2.4	24	2.3	3.6
Administrative and Senior Clerical Personnel	5,098	3,602	70.7	75.1	58	1.1	1.5	102	2.0	2.1	668	13.1	14.4
Skilled Sales and Service Personnel	1,085	341	31.4	27.7	11	1.0	0.6	16	1.5	1.1	46	4.2	5.8
Skilled Crafts and Trades Workers	4,764	155	3.3	3.7	85	1.8	1.5	165	3.5	2.9	289	6.1	6.5
Clerical Personnel	26,885	18,199	67.7	70.0	460	1.7	1.5	543	2.0	2.2	3,457	12.9	13.2
Intermediate Sales and Service Personnel	4,815	2,955	61.4	60.0	110	2.3	1.9	96	2.0	1.9	375	7.8	9.7
Semi-Skilled Manual Workers	18,727	1,454	7.8	7.8	431	2.3	2.1	252	1.3	1.2	2,128	11.4	9.9
Other Sales and Service Personnel	2,377	581	24.4	28.9	64	2.7	3.3	55	2.3	2.3	250	10.5	11.2
Other Manual Workers	1,761	164	9.3	4.6	68	3.9	2.7	32	1.8	2.2	70	4.0	2.6
Total number of employees	91,285	36,696	40.2	41.3	1,524	1.7	1.6	1,724	1.9	1.9	9,824	10.8	11.0

TABLE 9

Total Number of Members of Designated Groups and their Representation with the Number and Percentage ***Hired, Promoted and Terminated in Permanent Jobs by Sector****, 2000 and 2001*

	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
	2000	**2001**	**2000**	**2001**	**2000**	**2001**	**2000**	**2001**	**2000**	**2001**
All Sectors										
Employees	595,079	624,836	260,214	278,471	8,789	9,711	13,880	14,442	63,869	73,305
Hirings	101,836	104,264	39,330	42,081	1,628	1,763	991	1,257	12,326	13,458
Promotions	60,432	50,638	32,258	26,873	872	791	1,135	978	8,727	7,407
Terminations	93,640	89,153	38,597	35,202	1,458	1,504	1,797	1,703	10,357	9,654
Net Effect	0	15,111	0	6,879	0	259	0	-446	0	3,804
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Representation	100.0	100.0	43.7	44.6	1.5	1.6	2.3	2.3	10.7	11.7
Share of Hiring	100.0	100.0	38.6	40.4	1.6	1.7	1.0	1.2	12.1	12.9
Share of Promotions	100.0	100.0	53.4	53.1	1.4	1.6	1.9	1.9	14.4	14.6
Share of Terminations	100.0	100.0	41.2	39.5	1.6	1.7	1.9	1.9	11.1	10.8
Banking										
Employees	171,956	190,485	122,724	134,935	1,987	2,086	3,873	3,862	28,586	33,023
Hirings	21,621	25,491	12,641	15,210	201	232	230	216	3,586	3,765
Promotions	31,075	27,363	20,938	18,716	394	319	597	524	5,684	5,184
Terminations	27,929	23,350	18,405	14,951	392	294	591	454	4,040	3,337
Net Effect	0	2,141	0	259	0	-62	0	-238	0	428
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Representation	100.0	100.0	71.4	70.8	1.2	1.1	2.3	2.0	16.6	17.3
Share of Hiring	100.0	100.0	58.5	59.7	0.9	0.9	1.1	0.8	16.6	14.8
Share of Promotions	100.0	100.0	67.4	68.4	1.3	1.2	1.9	1.9	18.3	18.9
Share of Terminations	100.0	100.0	65.9	64.0	1.4	1.3	2.1	1.9	14.5	14.3
Transportation										
Employees	164,513	178,472	37,592	44,134	2,975	3,583	3,569	4,384	11,372	13,657
Hirings	35,380	41,533	9,617	12,745	796	889	325	702	3,442	4,187
Promotions	9,037	8,165	2,622	1,849	200	189	171	180	664	511
Terminations	26,552	30,238	5,990	7,466	497	646	426	494	1,835	2,382
Net Effect	0	11,295	0	5,279	0	243	0	208	0	1,805
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Representation	100.0	100.0	22.9	24.7	1.8	2.0	2.2	2.5	6.9	7.7
Share of Hiring	100.0	100.0	27.2	30.7	2.2	2.1	0.9	1.7	9.7	10.1
Share of Promotions	100.0	100.0	29.0	22.6	2.2	2.3	1.9	2.2	7.3	6.3
Share of Terminations	100.0	100.0	22.6	24.7	1.9	2.1	1.6	1.6	6.9	7.9

TABLE 9 (Continued)

Total Number of Members of Designated Groups and their Representation with the Number and Percentage ***Hired, Promoted and Terminated in Permanent Jobs by Sector****, 2000 and 2001*

	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
Communications										
Employees	207,881	212,054	86,646	87,352	2,635	2,903	5,037	4,989	20,429	23,227
Hirings	38,864	32,521	15,239	12,632	493	485	382	286	4,879	5,098
Promotions	15,560	11,183	7,323	5,145	171	172	254	198	2,029	1,349
Terminations	32,263	27,257	12,602	10,871	407	385	573	472	4,102	3,422
Net Effect	0	5,264	0	1,761	0	100	0	-186	0	1,676
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
	100.0	100.0	41.7	41.2	1.3	1.4	2.4	2.4	9.8	11.0
Share of Hiring	100.0	100.0	39.2	38.8	1.3	1.5	1.0	0.9	12.6	15.7
Share of Promotions	100.0	100.0	47.1	46.0	1.1	1.5	1.6	1.8	13.0	12.1
Share of Terminations	100.0	100.0	39.1	39.9	1.3	1.4	1.8	1.7	12.7	12.6
Other Sectors										
Employees	50,639	43,618	13,220	12,008	1,192	1,139	1,401	1,207	3,482	3,397
Hirings	5,954	4,687	1,824	1,486	138	157	54	53	419	408
Promotions	4,753	3,923	1,372	1,162	107	111	113	76	350	363
Terminations	6,880	8,275	1,594	1,905	162	179	207	283	380	513
Net Effect	0	-3,588	0	-419	0	-22	0	-230	0	-105
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Representation	100.0	100.0	26.1	27.5	2.4	2.6	2.8	2.8	6.9	7.8
Share of Hiring	100.0	100.0	30.6	31.7	2.3	3.3	0.9	1.1	7.0	8.7
Share of Promotions	100.0	100.0	28.9	29.6	2.3	2.8	2.4	1.9	7.4	9.3
Share of Terminations	100.0	100.0	23.2	23.0	2.4	2.2	3.0	3.4	5.5	6.2

TABLE 10

*Members and Share of Designated Groups in **Permanent Full-Time Employment by Sex and Salary Range**, 2001*

	All Employees				Aboriginal Peoples				Persons With Disabilities				Members of Visible Minorities			
Salary Range	Total	Men	Women	%	Total	%	Men	Women	Total	%	Men	Women	Total	%	Men	Women
Under $15,000	3,627	2,965	662	18.3	114	3.1	80	34	51	1.4	38	13	287	7.9	236	51
$15,000 - $19,999	4,744	2,708	2,036	42.9	158	3.3	94	64	88	1.9	51	37	587	12.4	345	242
$20,000 - $24,999	17,120	7,368	9,752	57.0	423	2.5	207	216	380	2.2	194	186	2,631	15.4	1,233	1,398
$25,000 - $29,999	39,506	13,923	25,583	64.8	787	2.0	298	489	899	2.3	357	542	6,346	16.1	2,160	4,186
$30,000 - $34,999	48,922	19,549	29,373	60.0	895	1.8	422	473	1,036	2.1	487	549	7,518	15.4	2,608	4,910
$35,000 - $37,499	29,108	13,226	15,882	54.6	535	1.8	265	270	730	2.5	369	361	3,928	13.5	1,496	2,432
$37,500 - $39,999	57,219	34,014	23,205	40.6	874	1.5	542	332	2,025	3.5	1,354	671	6,806	11.9	3,433	3,373
$40,000 - $44,999	67,158	35,044	32,114	47.8	1,175	1.7	695	480	1,726	2.6	1,091	635	7,539	11.2	3,654	3,885
$45,000 - $49,999	57,683	35,952	21,731	37.7	855	1.5	634	221	1,536	2.7	1,146	390	5,715	9.9	3,090	2,625
$50,000 - $59,999	74,028	51,170	22,858	30.9	1,048	1.4	806	242	1,592	2.2	1,193	399	7,216	9.7	4,351	2,865
$60,000 - $69,999	44,709	32,181	12,528	28.0	525	1.2	407	118	1,021	2.3	841	180	4,549	10.2	3,047	1,502
$70,000 - $84,999	38,630	29,271	9,359	24.2	353	0.9	291	62	823	2.1	691	132	4,030	10.4	2,845	1,185
$85,000 - $99,999	20,634	16,369	4,265	20.7	162	0.8	137	25	397	1.9	346	51	2,060	10.0	1,532	528
$100,000 and over	24,440	19,516	4,924	20.1	152	0.6	134	18	463	1.9	388	75	1,687	6.9	1,240	447
Total number of employees	527,528	313,256	214,272	40.6	8,056	1.5	5,012	3,044	12,767	2.4	8,546	4,221	60,899	11.5	31,270	29,62

TABLE 11

*Members and Share of Designated Groups in **Permanent Part-Time Employment by Sex and Salary Range**, 2001*

	All Employees				Aboriginal Peoples				Persons With Disabilities				Members of Visible Minorities			
Salary Range	Total	Men	Women	%	Total	%	Men	Women	Total	%	Men	Women	Total	%	Men	Women
Under $5,000	5,684	3,158	2,526	44.4	71	1.2	33	38	63	1.1	35	28	531	9.3	290	241
$5,000 - $7,499	3,455	1,369	2,086	60.4	65	1.9	19	46	46	1.3	28	18	394	11.4	169	225
$7,500 - $9,999	6,251	2,552	3,699	59.2	156	2.5	81	75	100	1.6	30	70	743	11.9	375	368
$10,000 - $12,499	6,914	2,914	4,000	57.9	145	2.1	61	84	113	1.6	49	64	919	13.3	511	408
$12,500 - $14,999	8,815	3,559	5,256	59.6	179	2.0	85	94	178	2.0	68	110	1,289	14.6	685	604
$15,000 - $17,499	8,480	2,735	5,745	67.7	165	1.9	48	117	156	1.8	46	110	1,263	14.9	584	679
$17,500 - $19,999	8,734	2,654	6,080	69.6	156	1.8	48	108	147	1.7	42	105	1,328	15.2	600	728
$20,000 - $22,499	9,765	2,597	7,168	73.4	188	1.9	61	127	169	1.7	50	119	1,381	14.1	565	816
$22,500 - $24,999	10,557	2,676	7,881	74.7	147	1.4	28	119	192	1.8	48	144	1,445	13.7	512	933
$25,000 - $29,999	13,583	3,396	10,187	75.0	198	1.5	61	137	280	2.1	76	204	1,598	11.8	542	1,05
$30,000 - $34,999	7,746	2,485	5,261	67.9	89	1.1	33	56	122	1.6	40	82	831	10.7	325	506
$35,000 - $39,999	3,867	1,578	2,289	59.2	51	1.3	23	28	61	1.6	28	33	374	9.7	176	198
$40,000 - $49,999	2,339	1,132	1,207	51.6	38	1.6	22	16	31	1.3	13	18	225	9.6	118	107
$50,000 and over	1,117	303	814	72.9	7	0.6	3	4	17	1.5	3	14	84	7.5	19	65
Total number of employees	97,307	33,108	64,199	66.0	1,655	1.7	606	1,049	1,675	1.7	556	1,119	12,405	12.7	5,471	6,93

Rapport annuel

Loi sur l'équité en matière d'emploi

2002

Gouvernement du Canada | Government of Canada

Canada

LT-020–02-03

Rapport annuel

Loi sur l'équité en matière d'emploi

2002

Pour obtenir d'autres exemplaires de la présente publication,
veuillez communiquer avec le :

Centre de renseignements
Développement des ressources humaines Canada
140, promenade du Portage
Phase IV, niveau 0
Hull (Québec)
K1A 0J9
Télécopieur : (819) 953-7260

No du catalogue : LT-020-02-03

http://info.load-otea.hrdc-drhc.gc.ca/equite_milieutrav/generaux.htm

Format du support de substitution

Ce document est disponible en gros caractères, en braille, sur cassette audio, ou sur disquette. Il suffit de composer le (819) 953-7499 pour obtenir le format choisi.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2003
No de cat. MP31-5/2002
ISBN : 0-662-66991-6

Imprimé au Canada

Ministre du Travail | Minister of Labour

Ottawa, Canada K1A 0J2

Son Excellence la très honorable Adrienne Clarkson
C.P, C.C., C.M.M., C.D.
Gouverneure générale du Canada

Excellence,

Il me revient le privilège de présenter au Parlement le 15ième Rapport annuel relatif à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

En vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les employeurs sont tenus de déceler et d'éliminer les obstacles à l'emploi auxquels les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles se heurtent, et de mettre en œuvre des pratiques assurant une meilleure représentation de ces groupes. Ce rapport fait état des progrès réalisés, dans l'application des principes énoncés dans la Loi, par les employeurs de compétence fédérale, y compris les sociétés de la Couronne.

Les résultats indiqués dans le rapport de cette année mettent en lumière les progrès accomplis de 1987 à 2001. Ils montrent qu'un plus grand nombre de lieux de travail canadiens s'efforcent d'assurer l'équité en matière d'emploi. Ils illustrent le rôle incomparable que joue la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* dans les progrès réalisés dans ce domaine par les employeurs et les employés.

Pour la première fois le rapport traite de tous les types d'employeurs visés par la Loi, dont les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale, le secteur public fédéral, notamment les employeurs distincts, et les entrepreneurs ayant un contrat avec le gouvernement fédéral. Ensemble, ces employeurs représentent plus de 1 600 sociétés employant plus de 2 millions de Canadiennes et de Canadiens.

Je suis fière des résultats présentés dans ce rapport; je me rends compte, toutefois, qu'il reste encore beaucoup à faire pour rendre les lieux de travail justes, équitables et accessibles à tous les Canadiennes et Canadiens.

En 2002, le Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées a procédé à un examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Il a produit un rapport contenant 29 recommandations. Notamment, il a fortement recommandé la mise en œuvre, dans les lieux de travail, de stratégies répondant mieux aux besoins particuliers des personnes handicapées et des Autochtones et, pour les employeurs, l'adoption d'un meilleur système de production de rapports. Le gouvernement du Canada continuera à donner suite à ces recommandations et à promouvoir un milieu de travail plus inclusif.

Notre pays s'est bâti sur les principes de justice et d'équité. Nous savons que notre succès en tant que nation tient en grande partie à notre héritage multiculturel et au respect dont les citoyens font preuve les uns à l'égard des autres. Au fur et à mesure que nous progressons sur la voie de l'équité en matière d'emploi, nous favorisons une plus grande productivité dans les lieux de travail et améliorons le bien-être de l'ensemble des Canadiennes et des Canadiens.

.../2

J'ai l'honneur de vous soumettre ce rapport.

Veuillez agréer, Excellence, l'expression de ma très haute considération.

Claudette Bradshaw

Table des matières

Points saillants ***1***

1. Employeurs visés ***7***

2. Le climat des affaires ***13***

3. Les bonnes pratiques ***25***

4. Notations des employeurs ***29***

5. Rapports des employeurs ***47***

5.1 L'effectif *47*

5.2 Les femmes *51*

5.3 Les Autochtones *55*

5.4 Les personnes handicapées *59*

5.5 Les membres des minorités visibles *63*

Annexe A : *Glossaire et notes techniques* *69*

Annexe B : *Méthodologie de notation* *71*

Annexe C : *Méthodologie de l'IBP (Indice des bonnes pratiques)* *79*

Annexe D : *La fonction publique fédérale et le Programme de contrats fédéraux* *81*

Annexe E : *Résumé statistique* *95*

Points saillants

LE CLIMAT DES AFFAIRES

En 2001, l'économie canadienne a encore une fois connu une croissance, malgré l'enthousiasme moins grand suscité par les répercussions des nouvelles technologies et malgré les événements politiques de la dernière partie de l'année qui ont eu une incidence sur les déplacements et sur bon nombre d'entreprises de services. Le taux de chômage a atteint son niveau le plus bas depuis 25 ans et les échanges commerciaux ont été plus nombreux que jamais. En dépit des avantages inhérents à sa position de chef de file dans l'économie mondiale, le Canada n'a pas exploité son plein potentiel en raison de son incapacité à obtenir de nouveaux investissements étrangers ainsi qu'à garder et à utiliser pleinement ses propres travailleurs hautement qualifiés. En outre, l'absence de fusionnements d'entreprises au pays a eu une certaine incidence, à la fois positive (plus d'entreprises signifiant une concurrence accrue) et négative (plus d'employeurs signifiant une moins grande efficacité).

Au cours de l'année de référence, les banques canadiennes étaient déjà de plein pied dans la nouvelle économie mondiale. L'Internet, l'intégration des marchés financiers dans l'Union européenne et la tendance à l'harmonisation en matière de réglementation par l'entremise d'institutions internationales sont autant de facteurs qui favorisent la création d'un nouveau système financier mondial. Les banques se préparaient à une autre série de fusionnements lorsqu'une nouvelle loi établissant des règles de fusionnement a été adoptée en juin 2001. Pendant ce temps, les entreprises dans le secteur des communications ont concentré leurs efforts sur la convergence, c.-à-d. l'intégration de la technologie et des médias dans le domaine de l'information. En 2001, le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC) s'est efforcé de gérer la dynamique des secteurs de la radiodiffusion et des télécommunications. Le transport aérien a été durement touché par les événements du 11 septembre, mais les secteurs du transport routier et du transport ferroviaire ont continué leur croissance rapide en 2001, et l'intégration horizontale de ces deux modes de transport est toujours prévue. Une fois que les restrictions ont été levées aux États-Unis, les fusionnements ont pu se poursuivre dans le secteur ferroviaire en Amérique du Nord.

LES BONNES PRATIQUES

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* exige que les employeurs présentent tous les ans un rapport statistique et un rapport descriptif. Ce dernier fait état des mesures qui ont été prises par les employeurs pour améliorer la situation des membres de groupes désignés au sein de leur effectif et des résultats qu'elles ont donnés et, en plus, des consultations entreprises auprès des représentants des salariés.

En 2001, de nombreux facteurs ont influé sur la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi dans les entreprises régies par le gouvernement fédéral, et plus particulièrement la technologie et la mondialisation. L'accroissement de la représentation des membres des groupes désignés s'explique par les mesures adoptées par les employeurs. En effet, plusieurs employeurs ont constaté qu'un effectif diversifié, en plus de renforcer l'image de l'entreprise auprès des autres concurrents sur le marché, contribue à la réussite sur le plan économique et à un meilleur moral chez l'ensemble des salariés, y compris ceux qui appartiennent aux groupes désignés.

Bon nombre d'employeurs ont indiqué que leurs plans de communication prévoyaient des mesures d'équité en matière d'emploi de même que l'appui des cadres supérieurs, en particulier au cours des activités d'auto-identification. De plus, ces

employeurs ont affecté des ressources aux plans d'équité en matière d'emploi et ont mis sur pied des moyens plus efficaces pour mettre ces plans en oeuvre. L'échange d'information sur les pratiques exemplaires est de plus en plus courant, car bon nombre d'initiatives visant l'équité en matière d'emploi sont communes à diverses entreprises.

Le chapitre sur les bonnes pratiques comprend des renseignements sur l'Index des bonnes pratiques (IBP) qui permet de déterminer dans quelle mesure l'employeur s'acquitte de l'obligation de présenter un rapport descriptif. En 2001, plus des deux tiers des employeurs ont obtenu une cote IBP de 5, et 23 seulement une cote de 3 ou moins.

NOTATIONS DES EMPLOYEURS

Chaque employeur est évalué en fonction des résultats numériques qui donnent une indication de la situation des membres des groupes désignés au sein de l'effectif ainsi que des efforts qu'ils ont déployés en 2001 pour améliorer cette situation. Six indicateurs résument les éléments sur lesquels porte la notation.

La notation indique dans quelle mesure les membres d'un groupe étaient représentés au sein de l'effectif d'un employeur. Elle reflète aussi les progrès qu'un employeur a accomplis en 2001 dans l'amélioration de la situation des groupes désignés.

- D'après les résultats de 2001, c'est pour le groupe des Autochtones que les meilleures notations ont été obtenues : 177 employeurs sur 404 ont reçu une cote A pour ce groupe désigné.
- Ce sont les employeurs du secteur des transports qui ont obtenu la meilleure cote pour le groupe des Autochtones : 110 entreprises ont mérité la cote A.
- La cote A a été attribuée à 109 employeurs relativement aux membres de minorités visibles - comparativement à 101 l'année dernière - alors que 91 employeurs ont obtenu la cote A à l'égard du groupe des femmes - comparativement à 88 l'année dernière. La cote B a été attribuée à 87 employeurs en ce qui concerne le groupe des femmes (par rapport à 84 l'année dernière), comparativement à 63 qui ont reçu la même cote pour les membres des minorités visibles (par rapport à 47 l'année dernière) et 50 employeurs ont obtenu la cote B pour les Autochtones (comparativement à 16 l'année dernière).
- Dans toutes les entreprises visées par la *Loi* ayant obtenu les deux notations les plus élevées (A et B), les membres des minorités visibles sont arrivés en troisième place, après les Autochtones et les femmes. Les femmes sont arrivées en première place dans le secteur bancaire et dans celui des communications alors que les Autochtones étaient en première place dans le secteur des transports et dans les « autres secteurs ».
- Seulement 40,0 % des employeurs ont obtenu la cote C ou une cote plus faible pour les Autochtones, comparativement à 55,0 % dans le cas des membres des minorités visibles.
- Comme les années précédentes, la situation la pire a été celle des personnes handicapées. En effet, seuls 26 employeurs ont obtenu la cote A pour ce groupe (par rapport à 21 l'année dernière), et 28 autres employeurs ont quant à eux obtenu la cote B (par rapport à 16 l'année précédente). Près de 83 % des employeurs ont mérité la cote C ou une cote plus faible pour ce groupe désigné.

EFFECTIF

- En 2001, le nombre de salariés signalé par les entreprises privées de compétence fédérale, conformément à la *Loi*, a augmenté par rapport à 2000. Ce nombre, qui est passé de 612 000 à 636 000 (soit une hausse de 24 000 salariés ou 4,0 %), s'explique par l'augmentation du nombre d'employeurs, qui est passé de 394 en 2000 à 418 en 2001. En ce qui concerne les secteurs d'activité, il y a eu une augmentation marquée de l'effectif dans le secteur des banques (hausse de 23 400 salariés ou 13,6 %) et une légère hausse dans celui des transports (hausse de 1 900 salariés ou 1,1%) ainsi que dans les communications (hausse de 3 900 salariés ou 1,8%). Dans les « autres secteurs », l'effectif a diminué de façon marquée (diminution de 6 100 salariés ou 11,9 %).

- C'est toujours dans le secteur des communications que l'on trouve la plus importante représentation de l'effectif visé par la *Loi*, soit 33,9 % du total. Il est suivi en cela par le secteur bancaire (30,8 %) et celui des transports (28,2 %). Ensemble, les employeurs des secteurs des transports et des communications emploient plus de 6 membres de l'effectif sur 10 et sont membres des ETCOF (l'organisme qui encadre les employeurs assujettis à la législation fédérale dans les secteurs des transports et des communications). Les « autres secteurs » regroupaient 7,1 % de l'effectif visé par la *Loi*.

- En 2001, près de 9 salariés sur dix parmi ceux qui sont visés par la *Loi* travaillaient dans quatre provinces, à savoir l'Ontario, le Québec, la Colombie-Britannique et l'Alberta.

- Le nombre de recrutements a augmenté de façon importante en 2001 et s'est établi à 109 500, niveau le plus élevé qui ait été observé depuis 1990. Le nombre de nouveaux salariés recrutés s'établissait à 102 600 en 2000 et à seulement 74 300 en 1999. Le secteur des transports, qui est celui où le taux de croissance est le plus fort en 2001, a été à l'origine de 37,8 % de tous les recrutements au cours de l'année de référence; suivi par le secteur des communications (30,2 %), celui des banques (26,4 %) et les « autres secteurs » (5,6 %).

- La situation s'est améliorée en ce qui concerne les cessations de fonctions, puisque leur nombre est tombé de 94 000 à 91 300 cette année. Cependant, le nombre de recrutements a augmenté de façon considérable en 2001. Les employeurs visés par la *Loi* ont embauché plus de gens qu'ils n'en ont mis à pied, une situation qui a été observée chaque année depuis 1998.

- Le nombre de salariés promus a diminué en 2001, passant de 60 500 à 51 000, mais ce nouveau chiffre correspond davantage à la tendance historique, tandis que celui de l'année dernière constituait une anomalie. À lui seul, le secteur des banques a accordé 27 600 promotions, ce qui représente plus de la moitié de toutes les promotions accordées dans l'effectif visé par la *Loi*.

GROUPES DÉSIGNÉS

Représentation

En 2001, la représentation des quatre groupes désignés dans l'effectif visé par la *Loi* a été stable dans certains cas alors que dans d'autres, elle a augmenté, et cela plus particulièrement chez les femmes et les membres des minorités visibles.

- La représentation des femmes s'est accrue, passant de 43,8 % à 44,8 %, alors que celle des personnes handicapées est demeurée stable à 2,3 %.

- Au cours de la même période, la représentation des Autochtones a augmenté, passant de 1,5 % à 1,6 %, alors que dans le cas des salariés membres de minorités visibles, elle s'est accrue, passant de 10,7 % à 11,7 %.

- La représentation des groupes désignés différait d'un secteur d'activité à l'autre. Ainsi, dans les secteurs des banques et des communications, la représentation des femmes a diminué, mais elle s'est accrue dans les transports et les « autres secteurs ». En ce qui concerne les Autochtones, leur représentation a progressé dans tous les secteurs, sauf celui des banques, et elle a augmenté de façon plus marquée dans le secteur des transports. Pour ce qui est des personnes handicapées, leur représentation s'est accrue dans le secteur des transports, mais elle a diminué dans les trois autres. La représentation des membres des minorités visibles a progressé dans tous les secteurs.

- Près de neuf femmes sur dix, parmi l'effectif visé par la *Loi*, travaillaient dans les quatre provinces les plus peuplées, soit l'Ontario, le Québec, la Colombie Britannique et l'Alberta. En 2001, c'est au Yukon et au Nouveau Brunswick que l'on trouvait la plus forte représentation de femmes, alors que c'est en Saskatchewan, au Manitoba et dans les Territoires du Nord-Ouest qu'elle était la plus faible.

- Plus des trois quarts des salariés Autochtones faisant partie de l'effectif visé par la *Loi* étaient concentrés dans quatre provinces : l'Ontario, le Manitoba, l'Alberta et la Colombie-Britannique.
- Près des trois quarts de toutes les personnes handicapées faisant partie de l'effectif visé par la *Loi* vivaient dans trois provinces, soit l'Ontario, l'Alberta et la Colombie-Britannique. Leur représentation s'est améliorée au Québec et en Colombie-Britannique.
- La plupart des salariés appartenant à une minorité visible (96,2 %) vivaient dans quatre provinces, à savoir l'Ontario, la Colombie-Britannique, l'Alberta et le Québec.

Mouvements de l'effectif

Femmes

En 2001, le recrutement des femmes a beaucoup augmenté, passant de 38,7 % à 41,3 %. Si on examine les chiffres, on constate que 45 200 femmes ont été embauchées en 2001 par rapport à seulement 39 700 en 2000. Il s'agit du niveau de recrutement le plus élevé, pour les femmes, depuis 1989 et cela représente une augmentation de 20 000 par rapport à 1997. La part des femmes dans le recrutement a augmenté dans six catégories professionnelles, mais a diminué dans les huit autres.

Au cours de l'année de référence (2001), un moins grand nombre de femmes ont perdu leur emploi, puisque le pourcentage qu'elles représentaient parmi toutes les cessations de fonctions au sein de l'effectif visé par la *Loi* est passé de 41,3 % à 39,9 %. Le nombre de cessations de fonctions pour ce groupe n'a diminué que dans le secteur des banques : il a augmenté dans les trois autres grands secteurs.

En 2001, la proportion de femmes promues s'est établie à 53,2 %, une légère baisse par rapport au taux de 53,4 % enregistré l'année précédente. Plus de 68,4 % des promotions accordées aux femmes l'ont été dans le secteur des banques; celui-ci était suivi du secteur des communications où les femmes ont obtenu 46,1 % de toutes les promotions dans ce secteur.

Autochtones

Une fois encore, les Autochtones représentaient un pourcentage plus élevé des salariés embauchés au sein de l'effectif visé par la *Loi* (1,7 % en 2001 par rapport à 1,6 % en 2000 et à 1,3 % en 1998). Le secteur des transports, auquel se sont joints près de la moitié de ces nouveaux salariés était en tête du recrutement pour les Autochtones.

La proportion des Autochtones par rapport à l'ensemble des cessations de fonctions a augmenté, passant de 1,6 % à 1,7 % en 2001. Cette proportion s'est accrue dans les secteurs des transports et des communications, mais a diminué dans le secteur des banques et les « autres secteurs ». En 2001, le nombre d'Autochtones embauchés a été supérieur au nombre de ceux qui ont perdu leur emploi, une tendance qui se démarque positivement des tendances observées au cours des années précédentes.

Un plus grand nombre d'Autochtones ont été promus en 2001, leur proportion par rapport à l'ensemble des personnes ayant été promues en 2001 ayant augmenté (de 1,4 % en 2000 à 1,6 % en 2001). La proportion de promotions pour ce groupe a augmenté dans tous les secteurs d'activité, sauf celui des banques où il a chuté de 0,1 % atteignant ainsi 1,2 %.

Personnes handicapées

En 2001, dans l'effectif visé par la *Loi*, le pourcentage de personnes handicapées recrutées a augmenté de 0,2 % et s'est stabilisé à 1,2 %, comparativement à seulement 0,9 % en 1999. Le recrutement des membres de ce groupe a augmenté de façon marquée dans les transports et dans les « autres secteurs », mais il a régressé dans les secteurs des banques et des communications.

Parmi les cessations de fonctions chez les employeurs visés par la *Loi* en 2001 le pourcentage de ce groupe a été de 1,9 %, soit le même que l'année précédente, mais il reste quand même plus élevé que le taux de recrutement. Les cessations de fonctions pour les personnes de ce groupe étaient réparties également dans les différents secteurs d'activité. Il y a eu plus de cessations de fonctions que de recrutements dans

le groupe des personnes handicapées. On observe ce même phénomène chaque année depuis une décennie, ce qui donne lieu à un grave affaiblissement de ce groupe au sein de l'effectif visé par la *Loi*.

La proportion des personnes handicapées parmi les salariés promus en 2001 est demeurée stable à 1,9 %.

Membres des minorités visibles

En 2001, dans l'effectif visé par la *Loi*, les membres des minorités visibles ont été plus nombreux parmi les salariés embauchés. Leur proportion s'est établie à 12,6 % alors qu'elle était de 10,7 % en 1999 et de 12,1 % en 2000. Parmi les quatre grands secteurs d'activité, seul celui des banques a enregistré une diminution pour ce qui est de la proportion de personnes recrutées au sein de ce groupe.

Au cours de l'année de référence, les employeurs relevant de la compétence fédérale visé par la *Loi* ont mis fin à l'emploi d'un moins grand nombre de membres de minorités visibles qu'au cours des deux années précédentes. Plus de 70,0 % des cessations de fonctions se sont produites dans les secteurs des banques et des communications. Le nombre de membres de minorités visibles qui ont été recrutés a dépassé celui des membres de ce groupe qui ont quitté l'effectif cette année encore, tendance qui se maintient depuis 1995.

En 2001, le pourcentage de membres des minorités visibles qui ont été promus par rapport à l'ensemble de tous les salariés promus a augmenté, s'établissant à 14,6 %, le taux le plus élevé depuis 1987; ce pourcentage est aussi supérieur à leur représentation au sein de l'effectif en 2001 (11,7 %).

Profil professionnel

L'effectif visé par la *Loi* était encore fortement concentré dans la catégorie du personnel administratif et de bureau en 2001, suivie de près par celles des professionnels et des cadres. La concentration différait d'un secteur à l'autre. Dans le secteur bancaire, près de 75,0 % des salariés occupaient un emploi de bureau ou de professionnel, comparativement à seulement le quart dans le secteur des transports.

La représentation des femmes, a augmentée dans la catégorie des cadres supérieurs et dans celle des professionnels et elle a diminueé chez le personnel administratif et de bureau. C'est dans le secteur des banques que la représentation des femmes était la plus élevée (71,0 %) et que les femmes ont progressé dans l'échelle hiérarchique pour occuper des postes d'administrateurs et de professionnels. En 2001, les femmes étaient majoritaires dans la catégorie des cadres intermédiaires et autres administrateurs dans le secteur bancaire (51,0 %). C'est dans le secteur des transports que la représentation des femmes était la plus faible (23,0 %), mais des progrès importants ont été accomplis dans plusieurs professions de ce secteur.

En 2001, près de six Autochtones sur dix faisant partie de l'effectif visé par la *Loi* étaient concentrés dans trois catégories professionnelles, à savoir le personnel de bureau, les travailleurs qualifiés et artisans et les travailleurs manuels spécialisés. Au cours de la période de référence, la représentation de ce groupe désigné a augmenté dans toutes les catégories professionnelles.

En 2001, la représentation des personnes handicapées a augmenté dans six catégories mais a diminué dans les huit autres.

Chez les membres des minorités visibles, près de huit salariés sur dix occupaient des postes dans cinq catégories professionnelles, soit les cadres, les professionnels, le personnel administratif et de bureau et les travailleurs manuels. Ce groupe désigné était mieux représenté dans les catégories des professionnels et des semi-professionnels que les autres groupes désignés. Plus de 20,2 % des membres des minorités visibles travaillaient dans ces deux catégories, comparativement à 14,6 % pour les femmes, 12,0 % pour les Autochtones et 14,7 % pour les personnes handicapées.

SALAIRES

En 2001, l'écart entre le salaire de l'ensemble des hommes et celui de l'ensemble des femmes appartenant à l'effectif visé par la *Loi* a légèrement diminué, passant de 21,0 % à 20,6 %. Le salaire des femmes correspondait en moyenne à 79,4 % de celui des hommes exerçant un emploi à

plein temps. Toutefois, l'écart salarial s'est élargi entre les femmes membres de minorités visibles et les femmes Autochtones d'une part et l'ensemble des femmes ainsi qu'entre les hommes handicapés et les hommes Autochtones d'une part et l'ensemble des hommes. Les seuls sous-groupes à avoir enregistré une amélioration ont été, d'une part, celui des hommes membres de minorités visibles par rapport à l'ensemble des hommes et, d'autre part, les femmes handicapées par rapport à toutes les femmes.

Étant donné que les femmes sont désignées en tant que groupe d'équité en matière d'emploi et que l'on observe un écart salarial entre les femmes de chaque groupe désigné minoritaire et l'ensemble des hommes, il existe un double obstacle pour les femmes Autochtones, les femmes membres d'une minorité visible et les femmes handicapées. Elles sont désavantagées de deux façons : d'une part, parce qu'elles sont des femmes et, d'autre part, parce qu'elles appartiennent en plus à un autre groupe désigné. On peut constater cette situation non seulement dans l'écart salarial mentionné ci-dessus, mais aussi dans la répartition du revenu et dans la concentration dans les catégories professionnelles inférieures. Alors que, dans l'effectif visé par la *Loi*, seulement 25,2 % de toutes les femmes gagnaient 50 000 $ et plus en 2001 comparativement à 47,4 % chez les hommes, cette proportion n'était que de 15,3 % chez les femmes Autochtones, de 19,8 % chez les femmes handicapées et de 22,0 % chez les femmes membres de minorités visibles.

1. Employeurs visés

Le ministre du Travail est chargé d'appliquer la Loi sur l'équité en matière d'emploi, qui vise les employeurs privés de compétence fédérale, le secteur public fédéral et de nombreux entrepreneurs qui font des affaires avec le gouvernement fédéral.

En 2001, plus de deux millions d'employés de 1 425 entreprises privées et institutions publiques étaient visées par la Loi ou travaillaient pour des employeurs faisant des affaires avec le gouvernement fédéral.

INTRODUCTION

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* vise à réaliser l'égalité en milieu de travail pour les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. À cette fin, elle demande aux employeurs de corriger les désavantages subis dans le domaine de l'emploi par les groupes désignés.

Ce rapport porte surtout sur les employeurs privés de compétence fédérale, mais il parle brièvement des autres employeurs des groupes désignés qui font parti de l'effectif.

Les chapitres suivants décrivent la situation des groupes désignés dans l'effectif des employeurs visés par la *Loi* en 2001, au point de vue de la représentation, du recrutement et des promotions.

Le 1er juin 2002, les employeurs privés de compétence fédérale visés par la *Loi* ont soumis leur quinzième rapport annuel. Ils y décrivent la situation des groupes désignés et les progrès qu'ils ont accomplis en 2001 en vue d'assurer à ces groupes une représentation équitable dans leur effectif. Ce document-ci est une synthèse et une analyse de ces rapports. Le deuxième chapitre décrit les mesures prises par les employeurs pour recruter et maintenir des membres des groupes désignés dans leur effectif. Les chapitres suivants traitent du climat des affaires dans les secteurs visés par la *Loi*, présentent des profils de la main-d'oeuvre de ces secteurs et des quatre groupes désignés et évaluent les résultats obtenus par les employeurs.

Les annexes fournissent des renseignements additionnels. L'annexe A définit les principales notions utilisées dans le rapport. L'annexe B décrit la méthode de notation employée pour évaluer le rendement des employeurs. L'annexe C décrit la méthode de notation pour l'Index des bonnes pratiques. L'annexe D donne la liste des ministères, des organismes de service spécial et des entrepreneurs fédéraux visés et leur effectif. L'annexe E contient des tableaux statitisques qui regroupent les renseignements tirés des rapports des employeurs.

CATÉGORIES D'EMPLOYEURS VISÉS PAR LA LOI SUR L'ÉQUITE EN MATIÈRE D'EMPLOI EN 2001									
EMPLOYEURS	**ENSEMBLE DES EMPLOYÉS**	**FEMMES**				**AUTOCHTONES**			
	#	**#**	**R**	**TD**	**TR**	**#**	**R**	**TD**	**TR**
Secteur privé de compétence fédérale	635 622	284 875	44,8	46,4	96,6	9 9 71	1,6	2,1	74,7
Fonction publique fédérale	149 586	78 212	52,3	48,7	100,0	5 316	3,6	1,7	100,0
Employeurs distincts	69 451	38 198	55,0	48,7	100,0	1 325	1,9	1,7	100,0
Entrepreneurs fédéraux	1 147 876	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
TOTAL	**2 002 535**	**401,285**	**47,0**	**48,7**	**96,5**	**16 612**	**1,9**	**2,1**	**92,4**
EMPLOYEURS	**ENSEMBLE DES EMPLOYÉS**	**PERSONNES HANDICAPÉES**				**MINORITÉS VISIBLES**			
Secteur privé de compétence fédérale	635 622	14 533	2,3	6,5	35,2	74 049	11,6	14,0	83,3
Fonction publique fédérale	149 586	7 621	5,1	4,8	100,0	9 143	6,1	8,7	70,3
Employeurs distincts	69 451	3 031	4,4	4,8	90,9	5 228	7,5	8,7	86,5
Entrepreneurs fédéraux	1 147 876	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
TOTAL	**2 002 535**	**25 185**	**3,0**	**6,5**	**46,1**	**82 420**	**10,4**	**14,0**	**73,9**

LÉGENDE : **R** - Représentation en pourcentage (%), **TD** - Taux de disponibilité (%), **TR** - Taux de représentativité en pourcentage (%) (R divisé par TD)

EMPLOYEURS VISÉS

Le ministre du Travail est chargé d'appliquer la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et le *Règlement* connexe. La *Loi* vise à réaliser l'égalité en milieu de travail pour les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. À cette fin, elle demande aux employeurs de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les groupes désignés. L'équité en matière d'emploi requiert, outre l'élimination des obstacles à l'emploi des groupes désignées, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences.

Les obligations de l'employeur concernant la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi sont les suivantes :

- recueillir des données sur leur effectif pour connaître le nombre de membres des groupes désignés qu'il comprend;
- analyser leur effectif pour évaluer la sous-représentation des membres des groupes désignés;
- étudier leurs systèmes, d'emploi, les politiques et les pratiques favorables en matière d'emploi pour découvrir et éliminer les obstacles à l'emploi qu'ils contiennent;
- élaborer un plan d'équité en matière d'emploi précisant les mesures prévues pour supprimer les obstacles à l'emploi et instaurer des règles et usages positifs. (Ces mesures doivent être assorties d'un échéancier et d'objectifs quantitatifs à court et à long terme.)

Quatre catégories d'employeurs sont visées par la *Loi*, soit les employeurs privés et les sociétés d'État, la fonction publique fédérale, les organismes de service spécial (aussi connus sous le nom d'employeurs distincts) et les entrepreneurs fédéraux.

LES EMPLOYEURS PRIVÉS ET LES SOCIÉTÉS D'ÉTAT

Le ministre du Travail gère un programme qui s'adresse aux employeurs privés de compétence fédérale et aux sociétés d'État. Pour participer à ce programme, ces employeurs doivent 1) avoir au

moins 100 employés et 2) appartenir aux secteurs de compétence fédérale (soit les banques, les communications et les transports). En 2001, 450 employeurs comptant 635 000 employés remplissaient ces conditions.

La *Loi* stipule que les employeurs privés de compétence fédérale et les sociétés d'État ayant 100 employés ou plus doivent soumettre, au ministre du Travail, un rapport annuel sur les progrès qu'ils ont accomplis pour assurer la représentativité de leur effectif. Une de ses dispositions permet au gouvernement de mettre à l'amende les employeurs qui :

- ne déposent pas leur rapport sur l'équité en matière d'emploi;
- n'incluent pas tous les renseignements demandés dans ce rapport; ou
- fournissent des renseignements faux ou trompeurs.

L'amende peut aller jusqu'à 10 000 dollars par jour jusqu'à concurrence de 50 000 dollars par année civile.

Le chapitre 4 intitulé « Notations des employeurs » donne la liste des employeurs privés de compétence fédérale et l'annexe E fournit des statistiques sur ces employeurs.

LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

Selon la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, partie I de l'annexe I, la fonction publique fédérale comprend plus de 60 ministères, organismes et commissions pour lesquels le Conseil du Trésor est l'employeur. La gamme de ces organisations va des gros ministères dont l'un compte plus de 23 000 employés aux petites institutions qui n'en ont qu'une dizaine. Le seuil de 100 employés ne s'applique pas à chaque ministère, mais à l'ensemble de la fonction publique, qui est considérée comme un seul employeur aux termes de la *Loi*. Cependant, chaque ministère soumet un rapport au président du Conseil du Trésor et ce dernier en fait la synthèse. Les renseignements sur l'équité en matière d'emploi concernant ces organisations se trouvent à l'annexe D.

En date du 31 mars 2001, le taux de représentation des femmes dans la fonction publique fédérale s'élevait à 52,1 % et dépassait donc leur taux de disponibilité dans la population active, qui était de 48,7 %, la représentation des Autochtones de 3,6 % représentait le double de leur disponibilité, qui se situait à 1,7 %. Celle des personnes handicapées atteignait 5,1 %, dépassant ainsi pour la première fois leur disponibilité, qui s'établissait à 4,8 %. Quant aux minorités visibles, leur représentation de 6,1 % était inférieure à leur disponibilité de 8,7 %. Les données sur la disponibilité sont tirées du recensement de 1996 et de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activité de 1991 et elles sont ajustées aux catégories professionnelles de la fonction publique. Celles du recensement et de l'Enquête de 2001 sont peut-être plus élevées.

Au cours de l'exercice 2000-2001, les femmes représentaient 57,8 % des personnes recrutées par la fonction publique fédérale, les Autochtones 4,6 %, les personnes handicapées 3,1 % et les membres des minorités visibles 8,1 %. Par ailleurs, la part des femmes dans les cessations d'emploi s'élevait à 51,7 %, celle des Autochtones à 4,1 %, celle des personnes handicapées à 4,1 % et celle des minorités visibles à 5,6 %. Enfin, les femmes ont obtenu 58,3 % des promotions, les Autochtones 3,8 %, les personnes handicapées 4,7 % et les minorités visibles 6,4 %.

Cependant, les femmes ayant gagné 50 000 dollars ou plus au cours de l'exercice 200-2001 ne représentaient que 25,9 % des femmes de la fonction publique fédérale, comparativement à 49,4 % pour les hommes. De même, la proportion s'élevait à 26,7 % pour les Autochtones, 32,1 % pour les personnes handicapées et 38,3 % pour les membres des minorités visibles.

ORGANISMES DE SERVICE SPÉCIAL (« EMPLOYEURS DISTINCTS »)

La liste des organismes de service spécial du gouvernement du Canada se trouve à la partie II de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. Ce sont des employeurs du secteur public qui ne font pas partie de la

fonction publique fédérale. Contrairement aux ministères fédéraux, ils ne sont assujettis à la *Loi* que s'ils ont 100 employés ou plus. Ils étaient à peine une demi-douzaine en 1996. Aujourd'hui, ils sont une trentaine, dont 15 emploient 100 personnes ou plus. Les principaux sont l'Agence des douanes et du revenu du Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments, le Bureau du vérificateur général du Canada et l'Office national du film. Ils comptent environ 60 000 employés.

Le ministre du Travail appuie les employeurs de compétence fédérale du secteur privé et le Conseil du Trésor en fait autant pour les ministères fédéraux, mais ni l'un ni l'autre n'a de budget pour les employeurs distincts. En 2000, le Conseil du Trésor a fourni pendant un an, au Programme du travail de DRHC, les fonds nécessaires pour aider ces employeurs. La possibilité de leur offrir une source de financement stable sera étudiée au cours de l'examen législatif de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi.*

En 2001, DRHC a évalué les besoins des employeurs distincts et leur a fourni le soutien nécessaire pour assumer leurs obligations en vertu de la *Loi.* Cette aide a pris la forme de conseils d'ordre général et technique, de formations sur les dispositions législatives, le processus de l'équité, la Classification nationale des professions, les données sur la disponibilité, l'analyse de l'effectif, l'étude des systèmes d'emploi et les logiciels à utiliser pour les rapports, et d'un appui technique concernant l'utilisation du recensement, l'élaboration de produits, d'outils et de méthodes, comme l'application pour l'analyse de l'effectif et Beyond 20/20, et la préparation aux vérifications de la Commission canadienne des droits de la personne.

Le 31 décembre 2001, 15 employeurs distincts étaient visés par la *Loi.* Leur nom et les données sur leur effectif se trouvent à l'annexe D.

PROGRAMME DE CONTRATS FÉDÉRAUX

Le ministre du Travail gère aussi le Programme de contrats fédéraux (PCF) pour l'équité en matière d'emploi. Ce programme oblige les employeurs qui font des affaires avec le gouvernement du Canada à se donner un effectif équitable et représentatif. Il s'agit des employeurs qui ont 100 employés ou plus et qui obtiennent un contrat de fourniture de biens ou de services de 200 000 dollars ou plus du gouvernement fédéral. Ces employeurs doivent mettre en oeuvre un plan d'équité en matière d'emploi satisfaisant aux exigences du programme et DRHC peut vérifier sur place leur conformité à ces exigences.

Le tableau qui suit illustre des estimés démontrant la part de représentation des quatre groupes désignés sous PCF. Ces données sont basées sur un sondage effectué auprès de 100 employeurs du PCF. Des informations plus exactes seront disponible dans les prochains rapports annuels du Ministre.

ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX VISÉS PAR LA LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI EN 2001

	#	R	TD	TR	#	R	TD	TR
ENSEMBLE DES EMPLOYÉS	**FEMMES**				**AUTOCHTONES**			
1 147 876	363 877	31.7	46.4	68.3	39 028	3.4	2.1	100.0
ENSEMBLE DES EMPLOYÉS	**PERSONNES HANDICAPÉES**				**MINORITÉS VISIBLES**			
1 147 876	19 514	1.7	6.5	26.2	111 344	9.7	14.0	69.3

LÉGENDE : R - Représentation en pourcentage, **TD** - Taux de disponibilité en pourcentage,
TD - Taux de représentativité en pourcentage (R divisé par TD)

La liste de ces entrepreneurs et les données sur leur effectif se trouvent à l'annexe D.

Pour plus de renseignements sur les groupes désignés ou sur l'évaluation des résultats obtenus par les employeurs, on peut communiquer avec :

Politique, Rapports et Élaboration de données
Normes du travail et Équité en milieu de travail
Programme du travail
Développement des ressources humaines Canada
Place du Portage, Phase II
165, Hôtel de Ville
10e étage
Gatineau (Québec) K1A 0J2

M. Kamal Dib
Téléphone : (819) 953-7499
Télécopieur : (819) 997-5151

On peut aussi rejoindre le personnel du programme à l'adresse Internet suivante :

kamal.dib@hrdc-drhc.gc.ca

On peut consulter ce rapport, grâce au Système de dissémination électronique de l'information sur l'équité en milieu de travail (SDEIEMT), sur le site Web du Programme du travail de Développement des ressources humaines Canada, à l'adresse suivante :

http://info.load-otea.hrdc-drhc.gc.ca/equite_milieutrav/pleme/annuel/rapportannuel.shtml

2. Le climat des affaires

Ce chapitre brosse le portrait des grandes tendances et les principaux événements qui ont marqué l'année 2001 dans les secteurs d'activité économique qui sont régis par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Il convient de noter que, dans ces secteurs, les activités de regroupement et de concentration ont influencé les fluctuations des données relatives à l'équité en matière d'emploi.

L'environnement économique influe sur les activités des employeurs assujettis à la Loi. Le recrutement, l'avancement et la cessation d'emploi dépendent souvent du cycle économique, du taux général d'inflation, du chômage ainsi que des prévisions économiques. Le climat économique est le contexte qui permet de situer les données portant sur les quatre groupes désignés fournies par les employeurs; il permet de déterminer si les progrès réalisés dans la représentation de ces groupes au sein de l'effectif sont liés aux conditions économiques du secteur d'activité particulier dans lequel ces employeurs évoluent ou s'ils sont propres à l'effectif de l'employeur.

Au cours de cette année par ailleurs stable, deux événements défavorables ont marqué l'année 2001: la récession, qui a débuté vers la fin de 2000 et s'est poursuivie en 2001; les attaques violentes survenues dans le secteur du transport aérien qui ont nui considérablement à des industries clés de l'Amérique du Nord. Malgré ces facteurs, la situation économique du Canada est restée assez forte par rapport aux années précédentes.

En 2001, le taux de chômage au Canada a presque atteint son niveau le plus bas depuis 25 ans, tandis que le taux d'inflation est resté bien inférieur à la moyenne enregistrée dans les pays du Groupe des huit (G8) au cours des cinq dernières années. Les échanges commerciaux ont atteint leur plus haut niveau historique, le Canada constituent le pays du G8 dont l'économie est la plus ouverte. En outre, les entreprises canadiennes comptaient sur le commerce international pour favoriser la création d'emplois et la croissance, et cela plus que tout autre pays industrialisé. Le dollar canadien est resté stable en 2001, en raison du fait que l'économie du Canada a surclassé celle des États-Unis à bien des égards.

Selon l'indice du développement humain des Nations Unis, le Canada fut nommé comme l'endroit le plus propice à vivre en 2001. C'est aussi le pays ayant la main-d'oeuvre la plus scolarisée (le taux d'inscription dans les universités est le plus élevé au monde) et le pays le plus branché, comme en témoignent les taux d'utilisation d'Internet très élevés.

Malgré les avantages évidents associés à sa réputation de leader dans l'économie mondiale, l'économie canadienne ne fonctionnait pas à pleine capacité. En effet, le Canada n'attirait pas suffisamment d'investissements étrangers, sa main d'oeuvre hautement qualifiée était sous-utilisée et il ne parvenait pas à retenir celle ci. Alors qu'on estime que le Canada aura besoin d'un million de travailleurs qualifiés au cours des prochaines années, le Canada continue de perdre chaque année plus de 40 000 Canadiens qualifiés qui quittent le pays.

En outre, l'absence de fusionnements d'entreprises au Canada était considérée comme étant à la fois un avantage (un plus grand nombre d'entreprises signifie plus de concurrence et plus d'emplois) et un inconvénient (plus d'employeurs signifie une moins grande performance dans l'industrie). Une autre conséquence de cette situation est l'érosion de la souveraineté économique du Canada, les entreprises canadiennes investissant aux États-Unis faute de pouvoir acquérir d'autres entreprises au pays, à tel point que les activités en sol américain ont pris plus d'ampleur que les activités au Canada.

Par exemple, le siège social de la société Nortel se trouve à Brampton, en Ontario, mais la plupart des activités stratégiques de cette entreprise se passent à Dallas. Après une série de prises de contrôle, il ne reste que quelques sociétés dans le secteur de l'énergie au Canada - notamment, Petro-Canada, Talisman et Alberta Energy. En 2001, la plupart des entreprises de commerce de détail sont passées aux mains des Américains. En effet, Home Depot, Sears Canada et Wal-Mart dominent maintenant le marché, alors que la Compagnie de la Baie d'Hudson, propriétaire de Zellers, détient une part limitée de ce marché. Tous les fabricants d'automobiles appartiennent à des intérêts américains, tout comme une proportion importante des industries dans les secteurs des forêts et des mines. Toutes les grandes compagnies de téléphone, y compris les Entreprises Bell Canada Inc. (BCE) se sont efforcées de faire abolir les règles relatives à la propriété étrangère.

Au Canada, l'environnement industriel s'est transformé au cours des deux dernières décennies, les industries traditionnelles, telles que l'exploitation des ressources, la construction et l'administration publique, ayant perdu du terrain au profit du secteur des services. Le secteur des ressources naturelles, qui comptait pour 17,0 % de l'économie canadienne en 1985, ne comptait plus que pour 14,0 % en 2001. Il englobe le pétrole et le gaz, l'agriculture, l'exploitation forestière, la pêche, ainsi que la fabrication fondée sur les ressources naturelles. On s'attend à ce que ce secteur régresse encore davantage et s'établisse à 13,0 % d'ici 2010. Ce secteur sera remplacé par les industries de la nouvelle économie, qui prennent progressivement de l'expansion, notamment : l'équipement de communications et l'équipement électrique, les appareils de bureau et de commerce, les communications, l'énergie, les câbles, l'équipement scientifique, les télécommunications - radiodiffusion et entreprises de télécommunications - ainsi que les ordinateurs et les logiciels.

Le secteur des technologies de l'information devrait être une force dominante de l'économie canadienne au cours de la prochaine décennie. En 2010, l'économie ne devrait plus dépendre autant des ressources, mais plutôt être davantage branchée et axée sur les services qu'elle ne l'a jamais été auparavant. Les secteurs de la nouvelle économie devraient représenter 13,0 % du produit intérieur brut en 2010, alors qu'elle comptait seulement pour 4,0 % de celui-ci en 1985, ce qui permettra surmonter l'écart par rapport au secteur des ressources naturelles. Au cours de la période allant de 1997 à 2000, l'augmentation marquée de la demande d'équipement informatique, de logiciels, d'équipement de communications et de fibres optiques a engendré une croissance de 17,0 % par année dans les secteurs de la nouvelle économie. L'évolution rapide d'Internet et du commerce électronique ont contribué à cet essor et en furent les principales responsables.

LE SECTEUR BANCAIRE

Au Canada, les banques s'étaient déjà mises à l'heure de la nouvelle économie mondiale en 2001. L'Internet, l'intégration des marchés financiers de l'Union européenne et la tendance à l'harmonisation dans le domaine de la réglementation grâce à la création d'institutions, telles que la Banque des règlements internationaux, en Suisse, et à la signature d'accords commerciaux, par exemple sous l'égide de l'Organisation mondiale du commerce, sont autant de facteurs qui contribuent à l'établissement d'un nouveau système financier mondial. Les obstacles nationaux qui limitaient les services financiers se sont estompés, ce qui a ouvert les portes à la concurrence étrangère au Canada et a préparé les institutions canadiennes à la concurrence à l'étranger.

Les banques se préparaient à une autre série de tentatives de fusionnement lorsque la législation établissant les règles en matière de fusionnement a été adoptée en juin 2001. Les projets de fusions de banques avortés en 1998 ne bénéficiaient pas de l'appui du gouvernement fédéral, mais la nouvelle législation a créé une situation plus favorable. Le nombre des grandes institutions financières du Canada, déjà peu élevé, diminuera vraisemblablement encore davantage une fois que les réformes auront été mises en place, et un regroupement plus important dans le secteur est inévitable. Au pays, il y aura moins de banques, mais celles-ci seront plus importantes et leur taille leur permettra de soutenir efficacement la concurrence sur le marché mondial. Les efforts

des banques viseront surtout l'expansion aux États-Unis.

Nouvelle législation régissant les services financiers

Le 13 juin 2001, le gouvernement fédéral a déposé un projet de loi en vue de restructurer le secteur des services financiers, qui comprenait entre autres un processus d'examen des fusionnements. Selon cette législation, entrée en vigueur en octobre 2001, les institutions financières et les sociétés d'assurance ainsi que les maisons de courtage peuvent accéder au système de paiement. Elles pourront offrir des services tels que des comptes de dépôt, qui étaient normalement réservés aux banques.

Les commerces de détail et les fonds mutuels du marché monétaire peuvent faire de même, dans la mesure où ils répondent à certains critères. Ainsi, il sera possible pour les petites institutions financières de se lancer en affaires et de s'implanter dans les collectivités que les banques plus importantes jugent trop petites. Les sociétés de crédit sont autorisées à établir une entité nationale de services, ce qui permettra à ce secteur fragmenté d'avoir une présence nationale et aidera les petites institutions offrant des services aux collectivités de rester viables.

Des mesures ont été prises pour faciliter l'entrée des institutions financières étrangères et pour permettre à celles qui sont déjà en place d'offrir plus de services. Auparavant, selon la législation canadienne, les banques étrangères devaient déterminer si elles souhaitaient être réglementées ou non. Elles n'étaient pas autorisées à diviser leurs activités en deux entreprises distinctes pour jouer sur les deux tableaux; elles ont maintenant cette possibilité. Ainsi, une partie d'une institution étrangère pourrait être assujettie à la réglementation canadienne et offrir les mêmes services qu'une banque, y compris recevoir des dépôts. L'autre partie de cette même institution pourrait ne pas être réglementée et offrir des services restreints, comme les cartes de crédit. Il n'y a plus de restrictions non plus quant au nombre de banques que les conglomérats de services financiers étrangers peuvent posséder au Canada. Auparavant, ils ne pouvaient pas en avoir plus d'une banque; maintenant, ils peuvent en avoir autant qu'ils le désirent. Il en est de même pour les conglomérats financiers canadiens.

Il y a un secteur important où les institutions financières étrangères sont défavorisées par rapport aux banques canadiennes : les petits dépôts de détail. Les institutions étrangères ne peuvent avoir de telles activités que si elles établissent une filiale en propriété exclusive au Canada, assujettie à la réglementation du Canada en matière d'opérations bancaires. C'est la voie qu'a choisie la Banque ING du Canada, en offrant des services bancaires par Internet avec ING Direct.

Les lignes directrices pour l'examen des fusionnements sont exposées dans un énoncé de politique qui accompagne la nouvelle loi. Pour chaque projet de fusionnement, il faudra procéder à *une évaluation de l'incidence sur l'intérêt public*. En outre, chaque projet sera examiné par le Bureau de la concurrence, le Bureau du surintendant des institutions financières et le ministère des Finances. Aux fins de l'évaluation de l'incidence, le Comité des banques et du commerce du Sénat et le Comité permanent des finances de la Chambre des communes doivent tenir des audiences publiques.

La nouvelle loi prévoyait la mise sur pied de *l'Agence de la consommation en matière financière du Canada*. Cette agence sera chargée d'appliquer les dispositions de la *Loi* visant la protection des consommateurs, de surveiller l'application des codes d'autoréglementation et d'éduquer les consommateurs. Cette loi crée en outre le poste d'ombudsman des services financiers canadiens.

Pour les banquiers, cette législation signifiait que les fusionnements étaient maintenant possibles. Ce qui ressort de la législation, c'est que les banques doivent consulter le gouvernement fédéral et non agir unilatéralement comme c'était le cas dans les projets de fusionnement ratés de 1998. Les banques voulaient plus de précisions concernant les lignes directrices et le mécanisme relatifs à *l'évaluation de l'incidence* (voir l'encadré plus haut). Elles se plaignaient que les énoncés de politique et la législation n'expliquaient pas assez clairement les principaux aspects du processus d'examen des fusionnements. Elles s'inquiétaient du délai qui s'écoulerait avant que les fusionnements soient autorisés et réalisés et se demandaient si le long délai ne risquait pas de diminuer les chances des banques canadiennes et de ternir leur réputation dans le domaine des services financiers internationaux. Par rapport à leur actif, les banques ont perdu du terrain à l'échelle mondiale au cours des deux dernières décennies. La Banque Royale, le plus important joueur au Canada, se classe maintenant au 55e rang.

Les banques souhaitent fusionner afin d'être en mesure de soutenir la concurrence internationale, en particulier aux États-Unis, et de pouvoir répartir sur un plus grand nombre de consommateurs, les coûts croissants de la technologie et autres coûts. À leur avis, les fusionnements sont essentiels pour rationaliser les activités qu'elles s'efforcent de consolider en 2001. La CIBC a annoncé son intention d'éliminer 2 000 emplois et de se départir d'engagements indésirables en matière de prêts et de crédit d'une valeur de un milliard de dollars.

Des recherches effectuées en 2001 ont révélé que les banques canadiennes sont déjà de taille importante par rapport à la taille de l'économie canadienne et qu'il n'est probablement plus possible de réaliser d'autres économies d'échelle. Par ailleurs, les fusions présentent certains inconvénients, car elles entraînent la fermeture de succursales, la perte d'emplois et la hausse des

prix pour les clients et, en bout de ligne, créent un environ-nement moins concurrentiel. Certains analystes croient qu'une croissance excessive n'est pas saine (" extinction des dinosaures " dans le domaine des affaires) et, à cet égard, ils ont cité en exemple le géant japonais Mitsubishi qui s'est effondré. Une solution de rechange à ce problème est la création de nouveaux créneaux qui permettraient aux banques de survivre à l'échelle mondiale, notamment au moyen de la banque en ligne. La Banque Toronto-Dominion à procéder à l'implantation de kiosques bancaires portant son nom dans des magasins de la société Wal-Mart aux États-Unis.

Bien que les banques canadiennes soient encore protégées contre les prises de contrôle étrangères, elles craignent que les contraintes limitant l'ampleur des fusions engendre un exode des capitaux vers les États-Unis et favorise des fusionnements avec des institutions financières américaines. Selon les banques, les fusionnements à l'intérieur du pays permettraient de garder les capitaux au Canada.

Dans ce secteur, il y a eu davantage de regroupements, de projets de fusionnement et d'investissements étrangers en 2001. La Banque Toronto-Dominion et Canada Trust ont achevé les activités de fusionner leurs 746 succursales; il s'agissait de la dernière étape du projet d'acquisition de Canada Trust d'une valeur de 7,8 milliards de dollars en 2000. En s'inspirant du fusionnement réussi de ces deux banques, le gouvernement fédéral a exigé que les sociétés désireuses de fusionner se départissent de certains éléments d'actifs, notamment des succursales, des services de courtage et des services de placement.

En 2001, la Banque Royale était l'acteur le plus important dans ce secteur. En juin, elle a annoncé la vente de Gestion Placements TR Inc., une transaction d'une valeur de 350 millions de dollars, à la société UPS AG, une société de services financiers helvétique. La société Gestion Placements TR Inc. est un gestionnaire de caisse de retraite qui s'occupe d'actifs de l'ordre de plus de 31,5 milliards de dollars et compte 100 employés. Il s'agit de la plus grosse entreprise du genre au Canada et elle traite avec 700 clients institutionnels, dont Air Canada et Alcan Inc.

La Banque Royale du Canada (RBC) a ouvert des succursales bancaires aux États-Unis, afin d'accroître ses activités dans ce pays. Elle a fait l'acquisition de Centura Banks Inc. de Rocky Mount, en Caroline du Nord, au coût de 2,3 milliards de dollars, ainsi que des succursales de Wachovia Corp. en Caroline du Nord et en Caroline du Sud et en Virginie au coût de 150 millions de dollars. En septembre, la Banque Royale a fait un cinquième achat en deux ans aux États-Unis : elle a fait l'acquisition des services de courtage Tucker Anthony Sutro Corp. au coût de 635 millions de dollars américains, ce qui porte ses investissements totaux à 4,7 milliards de dollars. La RBC examinait également la possibilité d'acheter un réseau de 139 succursales (4,5 milliards de dollars en dépôts) en Floride, le tout d'une valeur marchande se situant entre 450 millions et 750 millions de dollars.

D'autres banques ont également investi chez nos voisins du sud. En novembre, la Banque de Montréal a fait l'acquisition de CSFB Direct, un courtier exécutant des États-Unis, une transaction de 830 millions de dollars. La CIBC s'est aussi portée acquéreur des services de courtage au détail et des services de gestion des biens, au Canada, de la société Merrill Lynch de New York, au coût de près de 900 millions de dollars. La Banque de Montréal et la Banque nationale du Canada étaient déjà présentes sur le marché américain.

LE SECTEUR DES COMMUNICATIONS

Si les fusionnements étaient en vogue sur « Bay Street », la convergence était le mot d'ordre dans le secteur des communications. Le gouvernement fédéral a commencé à revoir la structure et le mandat du Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC) pour faire face à la convergence dans le secteur de l'information. Malgré le nombre croissant de fusions chez les diffuseurs, les fournisseurs de services Internet, les éditeurs et les entreprises de télécommunications, le problème était de déterminer comment ces entreprises pourraient offrir une valeur ajoutée pour le public et aussi pour leurs actionnaires.

Le CRTC a tenu des audiences au printemps concernant les demandes de renouvellement présentées par les réseaux CTV (BCE) et CanWest

pour les licences individuelles de leurs stations et leurs licences de groupe. Il s'agissait du plus important examen de licence dont le CRTC a eu à s'occuper depuis le début de la vague de regroupements et les prises de contrôle dans le secteur des télécommunications. Un facteur important pour ce secteur d'activité, en 2001, a été l'incidence de ces changements en ce qui concerne l'autonomie et l'indépendance des journalistes par rapport aux intérêts, d'une part, dans le secteur de la radiodiffusion et, d'autre part, de la presse. Ces fusions ont aussi soulevé des appréhensions au sujet du respect des seuils minimaux de contenu canadien dans les médias concernés.

En mai 2001, Quebecor a envisagé la possibilité d'une nouvelle structure du capital social pour Sun Media Corp., société qui publie le *Sun;* grâce à cette restructuration, les partenaires minoritaires obtiendraient une part plus importante de la deuxième chaîne de journaux la plus importante du pays. Quebecor était propriétaire à 70,0 % de Sun Media, tandis que les trois partenaires minoritaires possédaient 30,0 %. Cette tentative de refinancement venait un an après la prise de contrôle du Groupe Vidéotron Ltée., entreprise de câblodistribution et de radiodiffusion. Quebecor avait une dette de 7,3 milliards de dollars dont elle négociait le refinancement avec ces créanciers. Vidéotron sera incorporée à une nouvelle filiale, Quebecor Média Inc., avec d'autres groupes de Quebecor, notamment Sun Media et le portail Internet Canoe. En 2001, 54,0 % de Quebecor Média, appartenait à Quebecor, tandis que la *Caisse de dépôt et placement du Québec* était propriétaire du reste, soit 46,0 %. Vidéotron est la pierre angulaire du projet de Quebecor qui veut devenir un géant du multimédia regroupant notamment les services suivants : câble, Internet, journaux, magazines, commerce au détail de livres et de disques compacts, télédiffusion.

Quebecor a affirmé au CRTC que la prise de contrôle de Vidéotron permettrait de promouvoir la langue et la culture françaises en Amérique. Selon cette société, compte tenu de la vive concurrence provenant du nouvel empire médiatique BCE Inc., les médias québécois de plus petite taille ont de meilleures chances de survivre s'ils se regroupent, et Quebecor profiterait de cette convergence. Le CRTC a passé en revue les acquisitions faites par Quebecor afin de déterminer si la Caisse de *dépôt et placement,* en tant que principal investisseur, pouvait prendre le contrôle ou le faisait effectivement. La Caisse a le droit de premier refus en ce qui concerne la vente de tout élément d'actif de Quebecor Média ou la participation de nouveaux investisseurs. En outre, pour autoriser l'acquisition du réseau TVA par Quebecor, le CRTC exigeait que cette société vende 86,0 % des parts qu'elle détenait dans Télévision Quatre Saison (TQS), acquises en 1997 au coût de 34 millions de dollars.

En septembre 2001, la société Cogeco Inc., un autre intervenant du Québec, a formé équipe avec Bell Globemedia, une filiale de BCE, pour acheter TQS, de Quebecor, une transaction de 74 millions de dollars. Cogeco détiendrait 60,0 % de TQS et Bell Globemedia, 40,0 %. Ainsi, la société Bell Globemedia pourrait rejoindre la clientèle francophone du Québec et aurait deux fois plus de parts de marché que Cogeco dans le secteur de la diffusion et Quebecor pourrait, quant à elle, réaliser ses propres projets de convergence visant le réseau rival TVA.

En avril 2001, la société CanWest Global Communications Inc, une entreprise de Winnipeg dans les secteurs de la radiodiffusion et de la presse écrite, a vendu les parts qu'elle détenait dans la station de télévision CFCF, à Montréal, à la société CTV Inc, une transaction de 90 millions de dollars. Cette société satisfaisait ainsi aux conditions imposées par le CRTC pour l'acquisition de huit stations de télévision qui appartenaient à l'ancienne société WIC Communications Ltd. CanWest a vendu l'entreprise ROBtv, de Toronto, à la société Thomson Canada Ltd., au prix de 30 millions de dollars. Lorsque CanWest avait acheté ROBtv, dans une autre transaction, le CRTC avait demandé à la société de prendre des mesures pour atténuer les répercussions de l'acquisition de deux entités concurrentes, *The Post* et le partenaire de ROBtv, *The Globe and Mail.*

Malgré sa dette de 4,1 milliards de dollars, la société CanWest s'est montrée intéressée, en juillet, par des médias appartenant à la société

CHUM Ltd, si cette dernière décidait de les offrir sur le marché. CanWest a continué à réduire ses dépenses par différents moyens, notamment la centralisation de ses activités à Winnipeg, le gel du recrutement à la chaîne de journaux Southam et la restructuration de 13 journaux. De plus, la société a travaillé de concert avec Hollinger Inc pour mettre en oeuvre une série de mesures susceptibles d'améliorer la structure de coûts du *National Post*, dont ces deux sociétés étaient propriétaires. En novembre 2000, la société CanWest a fait l'acquisiton de la plupart des éléments d'actif de Hollinger Inc. au Canada, notamment 50,0 % de ses parts dans le *National Post*. Au mois d'août 2001, la société CanWest s'est portée acquéreur du reste, soit 50,0 %. Le groupe Hollinger appartient à Ravelston, de Toronto, une société de portefeuille dont les parts sont détenues à 64,4 % par Conrad Black. La société CanWest prévoyait également faire l'acquisition du magazine *Saturday Night*, du *National Post Business* ainsi que du *National Post Online*.

En juillet 2001, la famille Sifton a acheté le reste des journaux de Hollinger Inc. en Ontario, au coût de 220 millions de dollars. Cette transaction vise 28 publications, notamment : *Kingston Whig-Standard, Sudbury Star* et *Sault Star*. Malgré la vente d'une bonne partie de ses actifs canadiens, le groupe Hollinger possédait encore toute une série de publications au Canada, en particulier en Ontario et en Colombie Britannique. En outre, après s'être départie d'importants biens dans la presse écrite aux États-Unis et au Canada en 2000, la société Thomson Corp. voulait vendre également deux journaux au Manitoba, soit le *Winnipeg Free Press* et le *Brandon Sun*.

En 2001, un autre acteur important dans ce secteur était la société Torstar, qui publie cinq quotidiens, dont le *Toronto Star*. Cette société examinait les possibilités de convergence avec ses concurrents et un éventuel partenariat avec des entreprises de communication, notamment des fournisseurs de télévision par câble et par satellite. En mai, Torstar a présenté une demande au CRTC en vue de mettre sur pied trois canaux de télévision dans le sud de l'Ontario. Cette société a promis d'embaucher 300 personnes et de consacrer 75 millions de dollars à des programmes locaux pendant la durée de sa licence, soit une période de sept ans. D'autres entreprises se sont montrées intéressées à obtenir des licences pour exploiter des stations dans le sud de l'Ontario, comme CTV, Rogers Communications Inc., Quebecor Inc. et Craig Broadcasting Systems Inc.

La société Torstar a également indiqué qu'elle comptait bien ne pas être incorporée dans des entités plus grosses lorsqu'elle examinait les possibilités de convergence. En mars, la société CBC a examiné la possibilité d'établir un partenariat avec Torstar afin de diversifier ses activités dans le secteur des médias comme d'autres grands acteurs dans ce secteur d'activité. La société CBC a reçu environ 800 millions de dollars du gouvernement fédéral en 2001.

En juin, le CRTC a autorisé les sociétés de câblodistribution à posséder des canaux de télévision spécialisés et des services de télévision à la carte. Cette décision a déclenché toute une série de regroupements et a mis fin à plusieurs mois de discussions entre les distributeurs et les diffuseurs concernant l'appartenance future des entreprises de ce secteur. Du point de vue des entreprises de câblodistribution, la décision du CRTC a supprimé le principal obstacle à la convergence multimédia leur permettant de pénétrer sur le marché de la diffusion. Les principaux câblodistributeurs, comme Rogers Communications Inc. de Toronto et Shaw Communications Inc. de Calgary ont ainsi pu procéder à des prises de contrôle dans le secteur de la diffusion. Les cibles potentielles des prises de contrôle ont la mainmise sur les chaînes qui ont le plus de succès au pays. Il s'agit notamment de Chum Ltd et d'Alliance Atlantis Communica-tions Inc., toutes les deux à Toronto, ainsi que d'Astral Media Inc., de Montréal.

La société Rogers, une entreprise de câblo-distribution, de communication sans fil et de médias s'est efforcée d'acquérir au complet le réseau Sports Net de CTV pour compléter sa récente transaction, soit l'achat de l'équipe de baseball de Toronto, les Blue Jays. Rogers a demandé au CRTC de lui accorder des licences pour quatre autres chaînes de télévision numérique, après avoir mis en oeuvre trois services numériques en septembre. Le CRTC a

annoncé qu'il tiendrait des audiences publiques pour examiner les demandes multiples dans le secteur de la radiodiffusion. En outre, Corus Entertain-ment, qui appartient à la famille Shaw, avait projeté de prendre de l'expansion en accroissant ses parts dans trois chaînes spécialisées.

Télécommunications

Différents événements ont continué de se produire dans le secteur des télécommunications au Canada en 2001, ce qui a entraîné, chez certaines entreprises, d'importantes pertes et suscité des rajustements majeurs dans le secteur. L'effondrement du marché des entreprises point-com a été précédé par un fléchissement du prix des actions. La société Nortel Networks Corp., l'un des principaux fabricants d'équipement de télécommunication au monde, a aussi enregistré une baisse marquée de ses profits et du prix de ses actions, tout comme Lucent Technologies, Cisco Systems et Motorola. En octobre 2001, Nortel Networks Corp. a coupé 19 500 emplois dans le monde entier qui s'ajoutaient aux 30 000 mises à pied déjà annoncées.

Les entreprises de télécommunication ont aussi été touchées en 2001, les profits dans le secteur des appels interurbains diminuant considérablement. Les services locaux de téléphone sont restés stables, bien que des profits aient été réalisés dans des services à valeur ajoutée, comme les messageries vocales. La société AT&T Canada Enterprises, qui a vendu ses services interurbains résidentiels à la société Primus Telecommunications Group en 2000, a enregistré des pertes en 2001. Les sociétés Call-Net Enterprises (propriété de Sprint Canada) et Telus Corp. ont elles aussi enregistré d'importantes pertes au cours de 2001. Les concurrents locaux, Cannect Communications Inc., C1 Communications Inc. et Axxent Inc., ont fait faillite, tout comme le fournisseur de services de communication sans fil à large bande MaxLink Communications. Malgré les possibilités de convergence et d'accès Internet haute vitesse, Rogers Communications a aussi enregistré des pertes totalisant 104 millions de dollars.

Au moment où le marché des appels interurbains continuait sa spirale à la baisse et où les services locaux restaient stables, les marchés des communications sans fil et de l'Internet ainsi que les réseaux de transmission de données à haute vitesse ont pris de l'expansion. La société BCE a affiché des profits importants en 2001 et l'entreprise BCE Emergis, son service de commerce électronique, a doublé ses profits par rapport à 2000.

Les activités dans ce secteur n'ont pas répondu aux attentes : les télécommunications devaient l'emporter sur les autres secteurs et faire entrer le Canada dans le 21e siècle. Les entreprises point-com ne sont pas les seules à avoir écopé. Faute d'argent pour investir, les entreprises qui s'efforçaient de construire leur infrastructure Internet et sans fil afin d'accroître leur capacité se sont endettées. En 2000-2001, les fournisseurs de services ont fait d'importants investissements en prévision de la demande future, désireux d'établir une infrastructure pour les fabricants de plus en plus nombreux à demander le service. Toutefois, les exploitants de centraux urbains n'étaient pas en mesure de répondre aux besoins des deux parties parce qu'ils ne réussissaient pas à trouver suffisamment de capitaux pour faire des investissements. En 2000, les entreprises de télécommunication ont investi plus qu'elles n'ont réalisé de profits, parce qu'elles devaient sans cesse investir dans de nouvelles technologies - en particulier les réseaux de télécommunication sans fil et de communication optique - pour pouvoir accroître leurs profits et soutenir la concurrence.

Parmi les éléments positifs en 2001, mentionnons les occasions qui se sont offertes aux fournisseurs de service Internet (FSI) dans le secteur des services téléphoniques Internet et aux fournisseurs d'équipement. Malgré la situation dans le secteur des entreprises point-com, il y a eu une explosion d'activité dans les secteurs de l'Internet et des services de communication mobile pour les entreprises de télécommunications, à un point tel qu'un rapport produit par le gouvernement fédéral recommandait d'offrir l'accès haute vitesse dans tous les foyers d'ici la fin de 2003. Les compagnies de téléphone se concentraient sur les réseaux optiques, les réseaux sans fil de troisième génération (permettant d'offrir un accès haute vitesse mobile à une vitesse trois fois plus élevée que dans le cas de l'accès commuté) et le passage de la commutation de circuits à la commutation par paquets.

On s'attendait à ce que les lois régissant les intérêts étrangers dans les entreprises de télécommunication soient assouplies afin de permettre davantage d'investissements étrangers sur les marchés des médias et des télécommunications au Canada. En 2001, la société américaine SPC Communications détenait 20,0 % de Bell Canada, la Deutsche Telekom possédait 15,0 % de l'entreprise Microcell et Verizon Wireless détenait 22,0 % de Telus. En juillet, AT&T, une société des États-Unis, a acheté une part importante de la société Rogers Wireless, au coût de 380 millions de dollars américains, de l'actionnaire britannique BT PLC.

LE SECTEUR DES TRANSPORTS

Transport aérien

Le secteur du transport aérien international a subi deux revers en 2001 : le ralentissement de l'économie, qui a débuté en 2000, et les attaques terroristes utilisant des avions civils. Le 11 septembre, les voyages par avion en Amérique du Nord ont subitement été paralysés à la suite du détournement de quatre avions commerciaux. Deux de ces avions ont percuté les tours jumelles du World Trade Centre, à New York, provoquant leur écroulement, un troisième avion a frappé la structure du Pentagone à Washington et le quatrième s'est écrasé en Pennsylvanie. Des milliers de personnes ont perdu la vie à la suite de ces attaques.

Les effets psychologiques de ces événements violents se sont fait sentir immédiatement. Selon le *Conseil mondial du voyage et du tourisme*, les effets à long terme sur l'économie entraîneraient la perte de 26,4 millions d'emplois dans le monde entier à cause du marasme du secteur des voyages. Ce secteur emploie en effet 210 millions de personnes à l'échelle mondiale dans les entreprises de transport aérien, d'hôtellerie et les compagnies émettrices de cartes de crédit. Toutefois, en décembre, on a rajusté la prévision pessimiste en fonction d'hypothèses plus optimistes : on estimait que la diminution des voyages par avion en 2002 ne serait pas aussi importante que prévu et que les craintes s'estomperaient, en particulier au Canada où la population compte sur le transport aérien pour se déplacer dans tout le pays.

Avant 2001, on prévoyait qu'Air Canada deviendrait un transporteur solide et fort à la suite de l'acquisition des Lignes aériennes Canadien International en 1999. Toutefois, les facteurs tels que les oppositions au fusionnement, le ralentissement de l'économie et la hausse du prix du carburant ont eu un effet négatif, et la part du marché de cette société est tombée de 77,0 % (août 1999) à 65,0 % en juillet 2001. Pour tenter d'accroître son efficience, la société Air Canada a réduit sa capacité dans les marchés régionaux d'environ 7,0 % en 2000 et de 13,0 % en 2001. Elle a éliminé plusieurs itinéraires et émis des avis de mise à pied temporaire pour 1 280 employés. Le vide laissé par ces mesures n'a pas été comblé intégralement par les concurrents, ceux-ci ciblant davantage leurs activités sur les grands centres plutôt que sur les marchés régionaux. En même temps, Air Canada demandait à ses employés de réduire volontairement leurs heures de travail ou de prendre un congé pour aider la société à s'adapter au ralentissement économique. En juin 2001, la société a exposé un plan visant à accroître ses profits et à réduire ses dépenses de 1 milliard de dollars sur une période 8 mois.

Après les événements du 11 septembre 2001, la société Air Canada a annoncé son intention de couper 9 000 de ses 40 000 emplois et d'immobiliser 84 avions. Ces coupures s'ajoutaient aux 7 500 que la compagnie avait déjà annoncées au cours des 12 mois précédents. Toutefois, à la suite d'ententes conclues avec les syndicats, seulement 6 000 emplois ont été perdus. Par exemple, le syndicat représentant les pilotes a rejeté les 720 coupures prévues dans le nombre de pilotes évoquant une clause concernant la sécurité d'emploi qui interdisait la mise au chômage technique. En décembre, un compromis a permis de sauver les postes de 170 pilotes grâce à des programmes de partage de postes et de retraite anticipée et grâce à d'autres mesures.

Air Canada a signé des ententes semblables avec d'autres syndicats, ce qui a permis de sauver 3 074 emplois chez les agents de bord, le personnel de vente et les prestataires de services, les mécaniciens et les agents des services financiers. La société a conclu une entente avec les Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de

l'automobile (TCA) en novembre, ce qui a permis d'éviter 1 281 licenciements. Un accord intervenu plus tôt avec le Syndicat canadien de la fonction publique a permis de conserver 543 emplois. Des contrats conclus avec des tiers en vue de la prestation de services techniques à d'autres compagnies aériennes ont permis de sauver 1 080 emplois chez les syndiqués de l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale. Les TCA ont accepté de collaborer avec la société Air Canada pour couper 1 500 emplois, et cela en dépit des dispositions interdisant les mises à pied jusqu'en mars 2004. Air Canada a des conventions distinctes avec la plupart de ses syndicats, dans lesquelles la sécurité d'emploi est garantie jusqu'en 2004. Dans le cadre du projet d'acquisition des Lignes aériennes Canadien International, la société s'était engagée à ne mettre en disponibilité aucun travailleur avant mars 2002.

D'autres entreprises canadiennes ont également été touchées. La société Air Transat a annoncé 1 300 mises à pied en raison de la baisse de 50,0 %, du nombre de réservations au cours des semaines qui ont suivi le 11 septembre. Cette société comptait 4 500 employés au Canada et 1 000 autres en France. La société *Canada 3000* a fait faillite en novembre, mais les investisseurs voulaient récupérer ce qui restait pour mettre sur pied une nouvelle société de transport aérien. Cette mesure a permis à Air Canada d'accroître sa part du transport aérien, qui est passée de 65,0 % en juillet à 80,0 % en décembre.

Aux États-Unis, les plus grands transporteurs, soit American Airlines, United Airlines, Delta Airlines et Northwest Airlines, ont annoncé un projet visant à réduire leur effectif d'au moins 100 000 employés et leur nombre de vols d'environ 20,0 % à 40,0 %. Ces chiffres sont les pires qui aient été enregistrés depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale. Auparavant, en période de ralentissement économique, les sociétés de transport aérien diminuaient en général leurs activités de 1,0 ou 2,0 %, mais jamais de 20,0 %.

En Europe, la société British Airways a annoncé son intention de couper des postes, de réduire sa capacité, d'immobiliser les avions excédentaires et de mettre fin à sa publicité. La société Lufthansa a suspendu ses projets d'achat de nouveaux gros porteurs et a mis fin au recrutement de travailleurs et Air France a suspendu ses activités de recrutement et mis 17 avions hors service. La société Virgin Group a réduit son personnel, éliminant 1 200 emplois ainsi que de nombreux vols, tandis que Swissair a déclaré faillite.

Les sociétés de transport aérien des États-Unis ont reçu du gouvernement américain 15,0 milliards de dollars sous forme d'indemnités d'urgence, tandis que la société Air Canada a reçu une aide de moindre envergure compte tenu que la situation au Canada n'était pas aussi grave que chez nos voisins du sud. Au Canada, le ministre des Transports a annoncé son intention de remanier sa politique concernant le secteur du transport aérien, en vue de restructurer ce secteur et d'éviter que les problèmes liés à la capacité et au financement ne se reproduisent de nouveau. En octobre, le Ministre a déposé un projet de loi permettant aux sociétés de transport aérien d'obtenir plus facilement de nouveaux capitaux. Le gouvernement a aussi examiné la possibilité d'apporter des modifications à la *Loi sur la concurrence* qui permettraient d'imposer aux sociétés aériennes des amendes de plus de 10 millions de dollars si elles étaient reconnues coupables d'avoir usé des moyens illicites pour éliminer un concurrent.

Pilotes : Femmes et Autochtones En mai 2001, l'Association du transport aérien du Canada a indiqué que les femmes et les Autochtones étaient des sources de main-d'ouvre importantes non utilisées pour recruter des pilotes. Les entreprises aériennes du Canada estiment qu'elles doivent accroître le nombre de pilotes de 60 % au cours des trois prochaines années pour éviter une pénurie grave. Le coût de la formation (30 000 $ à 50 000 $) est la principale raison pour laquelle peu de personnes se dirigent vers cette profession.

Selon ces modifications, le Commissaire de la concurrence serait autorisé à rendre une ordonnance d'interdiction dans le but de prévenir les pratiques d'éviction. Air Canada a soutenu que de telles modifications limiteraient sa capacité de s'adapter à l'évolution du climat commercial. Les sociétés seront obligées de soumettre leurs projets de transaction aux organismes de réglementation pour éviter de commettre des infractions à la législation sur la concurrence.

Transport terrestre

Le gel de 15 mois imposé pour les fusionnements dans le secteur ferroviaire en Amérique du Nord a pris fin en juin 2001. La voie est maintenant libre pour faire des transactions en vue de redessiner la carte des chemins de fer en Amérique du Nord. Au Canada, on s'attendait à ce que la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et CP Rail tentent des fusionnements. Toutefois, ces deux entreprises ont été obligées d'attendre que les quatre grandes sociétés ferroviaires américaines - Union Pacific Corp, Burlington Northern Santa Fe Corp, Norfolk Southern Corp et CSX Corp - se réorganisent pour former deux sociétés ferroviaires transcontinentales. Les fusionnements aux États-Unis dureront trois ans, après quoi les sociétés ferroviaires canadiennes pourront emboîter le pas.

Les organismes de réglementation des États-Unis ont adopté des règles plus strictes en matière de fusionnement, ce qui a donné lieu à un moratoire, en 2000, pour le projet de 28 milliards de dollars du CN, maintenant abandonné, qui visait le fusionnement avec BN Santa Fe. L'organisme de réglementation américain craignait que la transaction ne suscite des fusionnements prématurés chez d'autres sociétés ferroviaires des États-Unis, même si les retombées ne sont pas encore complètement connues. Cet organisme voulait avoir suffisamment de temps pour examiner les ramifications d'une transaction qui ne laisserait que deux grandes sociétés ferroviaires aux États-Unis.

Avant 2001, l'organisme de réglementation américain favorisait les fusionnements à un point tel que le nombre de sociétés de transport ferroviaire aux États-Unis est passé de 30 en 1978 à 6 en 1998, puis à 4 en 2001. Toutefois, les nouvelles règles imposaient plus d'obligations aux sociétés qui fusionnaient. Les candidats au fusionnement devaient montrer comment la fusion accroîtrait la concurrence et devaient fournir une liste d'engagements ainsi que des plans détaillés concernant la reddition de compte et les mesures d'urgence. Dans la *Loi sur les transports au Canada*, le gouvernement révisait toutes les politiques concernant le fusionnement dans le secteur ferroviaire, étant donné que la politique en vigueur était plus favorable à ces pratiques que celle des États-Unis.

D'autres grands événements ont marqué le secteur du transport terrestre en 2001, notamment une concurrence entre les sociétés de transport ferroviaire et de camionnage pour l'obtention des parts du marché. Selon les estimations de l'Association des chemins de fer du Canada, organisme financé par le CP et le CN, 44,0 % des exportations étaient envoyées aux États-Unis par train, tandis que le reste était transporté par camion. Étant donné la valeur du commerce transfrontalier, évaluée à 700 milliards de dollars par année, un changement de quelques points de pourcentage dans la part du marché du camionnage en faveur des chemins de fer, signifierait des milliards de dollars en revenus supplémentaires. Les camionneurs sont aussi représentés par des groupes de lobbying, soit l'Alliance canadienne du camionnage et l'Ontario Trucking Association.

L'infrastructure du transport terrestre a également été une source de différends entre ces deux secteurs. Ce sont les gouvernements qui construisent et entretiennent les autoroutes, et les taxes imposées aux camionneurs ne paient qu'une fraction de ce coût. La déréglementation a permis l'accroissement de la taille des camions qui peuvent ainsi transporter plus de marchandises. Par contre, les sociétés de transport ferroviaire paient le plein coût pour les voies et l'infrastructure qu'elles utilisent. En outre, bien que ces sociétés paient moins de taxes sur le diesel que les entreprises de camionnage, elles paient davantage de taxes de toutes sortes, notamment des taxes foncières et l'impôt sur le revenu. L'Association ferroviaire déclarait que le fardeau fiscal de ses membres est deux fois plus grand que celui des sociétés américaines et 29,0 % de plus que celui des entreprises de camionnage du Canada.

D'autres considérations ont été aussi des facteurs importants dans ce secteur. En 2001, il y a eu 5 millions de voyages en camion dans le corridor Toronto-Windsor pour le commerce transfrontalier, et ce chiffre devrait s'établir à 12 millions en 2020. On ne tient pas compte ici

des camions qui circulent en Ontario ni de la circulation automobile ordinaire. Il a fallu investir des milliards de dollars dans l'infrastructure du transport terrestre pour assurer le transport efficace des biens et des personnes. La première mesure prise par le gouvernement fédéral a été d'affecter un montant de 600 millions de dollars aux autoroutes stratégiques du Canada et d'intégrer plus efficacement le réseau routier national. Il avait également été proposé d'améliorer le réseau ferroviaire afin de réduire le nombre de camions sur les autoroutes. Compte tenu de la congestion actuelle, les observateurs soutiennent que le transport ferroviaire coûte moins cher, qu'il est plus pratique et sécuritaire et que la réduction de la circulation de camions permettrait aux navetteurs de bénéficier d'autoroutes en meilleur état.

Une autre solution consistait, pour le gouvernement fédéral, à favoriser le transport combiné par rail et par camion. La société CP Rail a déjà un service autoroutier avec une technologie de chargement et de déchargement de remorques à bord de trains. Pour sa part, le CN construisait un nouveau terminus de transport combiné en Ontario qui devrait permettre de réduire le nombre de camions sur les autoroutes.

Le camionnage en transition Avant les années 1990, les sociétés de transport ferroviaire fonctionnaient dans un contexte de réglementation, de subventions qui ne favorisait pas la concurrence. La déréglementation, tant dans le secteur ferroviaire que dans le camionnage, la mondialisation et les déficits des gouvernements ont amené la transformation de l'environnement dans lequel évoluent les entreprises de transport. Aujourd'hui, le camionnage est le principal mode de transport pour le commerce en Amérique du Nord. Plus de 90,0 % des produits de consommation et des aliments sont transportés par camion au Canada. Selon Transports Canada, environ 700 000 gros camions sont enregistrés au Canada, et environ 420 000 d'entre eux servent au transport commercial du fret. Il y a environ 10 600 voituriers publics, 450 transporteurs privés et 2 400 entreprises de messagerie. Selon Statistique Canada, les voituriers publics génèrent 20 milliards de dollars en revenus bruts chaque année. Environ 60,0 % des biens et services d'une valeur de 300 milliards de dollars qui circulent entre le Canada et les États-Unis voyagent par camion.

Le secteur du camionnage alimente un important réseau de fabricants, de distributeurs et autres fournisseurs de biens et services. Près de 400 000 travailleurs canadiens indiquent comme principale occupation le métier de chauffeur (occupation la plus fréquente). Un plus grand nombre de femmes exerçaient le métier de camionneurs en 2001 qu'en 1977, époque à laquelle seulement 7 femmes conduisaient de gros camions en Amérique du Nord. La Zone de libre-échange des Amériques et les changements internes ont favorisé la croissance du secteur du camionnage. Parmi les changements internes, mentionnons la détérioration du " tarif du Nid de Corbeau ", l'abandon de voies ferrées et la transition des silos-élévateurs locaux vers les supers silos élévateurs.

Un volume plus important de produits est transporté par camion que jamais auparavant. De plus, outre les produits bruts traditionnels, le Canada exporte maintenant des produits à valeur ajoutée qui nécessitent un transport rapide par camion.

Le camionnage est un secteur concurrentiel où les prix dépendent principalement du service et des taux. Compte tenu de l'expansion des marchés et de l'accroissement des débouchés, les entreprises se font une concurrence féroce pour la provision limitée de travailleurs spécialisés. L'équité en matière d'emploi pourrait jouer un rôle crucial dans la réussite et la croissance du secteur du camionnage. Le succès dépend de la disponibilité des travailleurs et est fondé sur le savoir des travailleurs ayant une formation appropriée car les personnes qui ne conduisent pas de véhicules représentent jusqu'à 40,0 % de la main-d'oeuvre. Les entreprises de camionnage ont besoin non seulement de chauffeurs pour leurs activités. Elles embauchent, entre autres, des diplômés en administration des affaires, des comptables, des mécaniciens, des débardeurs, des chauffeurs, des employés de bureau, des opérateurs informatiques, des programmeurs, des administrateurs de réseau, des spécialistes du marketing, des vendeurs, des spécialistes en ressources humaines, des formateurs, des surveillants, des gestionnaires, du personnel pour les opérations, l'entretien et la gestion du risque.

En 2001, avec la perspective d'une pénurie grave de chauffeurs, les entreprises de camionnage se sont tournées vers les étudiants. Il manque au moins 50 000 chauffeurs. L'Ontario Trucking Association a lancé son programme de recrutement intitulé *Career Highways* afin d'attirer des chauffeurs potentiels. Les entreprises du secteur du camionnage se font concurrence pour obtenir de nouveaux employés, à la veille d'une crise provoquée par le départ à la retraite de la génération du baby-boom. Ce secteur, comme beaucoup d'autres, est aux prises avec le problème de la retraite. Le bassin des travailleurs âgés de 33 à 55 ans devrait diminuer de 25,0 % au cours des cinq prochaines années. Parmi les chauffeurs de camion, on retrouve le plus grand nombre de travailleurs de plus de 55 ans et le moins de travailleurs de moins 25 ans que dans toute autre profession. L'Atlantic Provinces Trucking Association a aussi accru ses efforts pour promouvoir cette carrière. Dans les provinces de l'Atlantique, on aura besoin de milliers de chauffeurs au cours des cinq prochaines années. Chaque année, entre 130 et 140 chauffeurs obtiennent leur permis dans la région, mais ce n'est pas suffisant pour répondre aux besoins des employeurs. Ces derniers ont besoin dès maintenant de centaines de chauffeurs.

Le Canada n'est pas le seul à connaître une pénurie : l'une des mesures prises par les États-Unis et l'Europe pour régler ce genre de crise est d'abaisser l'âge minimum pour les chauffeurs de camion. Dans certaines provinces du Canada, l'âge requis pour obtenir un permis de camionneur est maintenant de 19 ans. Toutefois, le problème, c'est que les véhicules commerciaux font aujourd'hui appel à des techniques très poussées, sont équipés de contrôles électroniques, de systèmes de localisation par satellite et d'ordinateurs et les candidats devraient par conséquent posséder de nombreuses compétences en plus du permis de chauffeur et d'un diplôme d'études secondaires. En général, les chauffeurs sont payés 50 000 $ au Canada.

AUTRES SECTEURS

En décembre, le gouvernement de l'Ontario a annoncé son intention de privatiser Hydro One au moyen d'une émission publique, c. à d. en offrant des actions d'une valeur de 5 milliards de dollars sur le marché. Certains craignaient que la société utilise cet argent pour prendre de l'expansion plutôt que pour payer sa dette. L'annonce faite par la société a suscité des spéculations au sujet de l'avenir des services publics appartenant au gouvernement, comme ceux de la Colombie-Britannique. B.C. Hydro s'efforçait de trouver des partenaires ou des acheteurs pour ses divisions de service.

En novembre, Hydro One, l'entreprise de transmission d'électricité de l'Ontario, et Hydro-Québec se sont unies pour réaliser un projet visant la construction de câbles sous le lac Érié en vue d'exporter de l'électricité aux États-Unis. La société Hydro One est l'une des deux entreprises qui ont succédé à Ontario Hydro (l'autre étant Ontario Power Generation). Hydro One doit être complètement privatisée.

3. Les bonnes pratiques

La Loi sur l'équité en matière d'emploi oblige les employeurs de compétence fédérale à soumettre un rapport statistique annuel sur la représentation des groupes désignés dans leur effectif ainsi qu'un compte rendu narratif. Dans ce compte rendu, les employeurs doivent décrire les mesures qu'ils ont prises pour supprimer les obstacles évidents à l'emploi des groupes désignés et améliorer leur représentation dans leur effectif ainsi que les résultats qu'ils ont obtenus et les consultations qu'ils ont effectuées auprès des représentants des employés.

En 2001, les mesures prises par les employeurs ont permis d'augmenter la représentation des groupes désignés dans la main-d'oeuvre de compétence fédérale. Beaucoup d'entreprises ont constaté qu'un effectif diversifié renforçait leur image, leur donnait un avantage concurrentiel et améliorait le moral des membres des groupes désignés et des autres employés.

La mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi dans les entreprises de compétence fédérale a été influencée surtout par la technologie et la mondialisation. Ces facteurs entraînent des regroupements d'activités, des fusions et des acquisitions d'entreprises et le renouvellement de l'équipement et des méthodes de travail.

L'index des bonnes pratiques permet d'évaluer sommairement les comptes rendus narratifs des employeurs.

AVANTAGES

En 2001, les employeurs ont reconnu l'utilité de l'équité en matière d'emploi comme outil de gestion des ressources humaines. Ils l'ont utilisée pour prévenir ou corriger des inégalités dans leurs effectifs, obtenir un avantage concurrentiel et planifier leur avenir.

Bell continuera d'améliorer ses politiques et son milieu de travail afin que les différences entre les employés, les clients et les candidats à l'emploi soient valorisées et respectées.

Bell Canada

Conscient de l'importance des " bonnes pratiques " pour ses employés et ses clients, Quik X est impatient de réaliser son plan d'équité en matière d'emploi afin d'améliorer la qualité de son organisation en renforçant les mesures en place pour supprimer les obstacles à l'équité et rendre le milieu de travail équitable pour tous les employés.

Quik X Transportation Inc.

Les employeurs qui ont soumis un compte rendu narratif pour 2001 ont mentionné les avantages suivants que l'équité en matière d'emploi leur apporte :

- Un effectif représentatif de la diversité culturelle du Canada;
- Une amélioration de leur productivité et de leur compétitivité;
- Une amélioration du moral de leurs employés et une diminution de l'absentéisme;
- Des relations amicales avec les clients;
- Une amélioration de la réputation de leur entreprise;
- Une amélioration de la rentabilité de leur entreprise.

Des recherches récentes prouvent que l'équité en matière d'emploi et la diversité des effectifs sont un atout pour les employeurs. Ainsi, selon les médias, IBM est un chef de file en matière de diversité dans les domaines où celle-ci contribue à sa rentabilité.

COMMUNICATION

En 2001, bien des employeurs ont déclaré que leur plan de communication comprenait des mesures d'équité en matière d'emploi et qu'il était appuyé par la haute direction, en ce qui concerne surtout les campagnes de déclaration volontaire. Cela leur a permis d'obtenir un taux de réponse élevé au questionnaire d'auto-identification et de faire mieux comprendre l'équité en matière d'emploi aux employés.

Afin d'assurer l'équité dans le milieu de travail, Sinton Transportation continuera d'appuyer et de mettre en ouvre des initiatives visant à améliorer la qualité du milieu de travail au point de vue de l'équité salariale, de l'équité en matière d'emploi et de l'élimination des obstacles à l'emploi actuels et futurs.

Sinton Transportation

Bien des employeurs ont compris la nécessité d'appuyer le plan d'équité en matière d'emploi de leur entreprise pour en assurer le succès. Par exemple, le PDG de Stratos Global Corporation a réuni ses employés pour discuter avec eux du plan de son entreprise. Ce genre d'intervention a permis aux employeurs de surmonter la résistance à l'auto-identification et d'obtenir un meilleur taux de réponse au questionnaire.

Nous avons créé le Conseil de direction sur la diversité qui regroupe les cadres supérieurs responsables de l'équité sous la présidence du PDG. Ce comité est chargé d'assurer la mise en oeuvre de la stratégie de la Banque Royale sur l'équité en matière d'emploi, d'examiner les problèmes relatifs à l'équité, d'établir une stratégie de communication et de superviser les progrès de l'équité.

Banque Royale

En 2001, les employeurs ont pris les moyens nécessaires pour assurer la mise en oeuvre efficace de leurs plans d'équité. La Société canadienne d'hypothèques et de logement et les Mohawks de la baie de Quinte ont tenu des séances d'information pour discuter de la diversité. La plupart des employeurs ont créé un comité de l'équité en matière d'emploi pour examiner leurs plans et leurs politiques et assurer leur conformité à la *Loi*. Par exemple, Westjet Airlines réunit périodiquement des groupes de discussion pour trouver des moyens de supprimer les obstacles à l'emploi et Atlantic Turbines International Inc. consulte son comité d'employés sur les questions relatives à l'équité en matière d'emploi. Le maintien de communications transparentes avec les employés est maintenant considéré comme une condition essentielle au succès de la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi. C'est encore plus vrai lorsque de nouveaux employés s'ajoutent à l'effectif d'une compagnie à la suite d'une acquisition, comme ce fut le cas en 2001, lorsque Corus Entertainment a acquis des entreprises de radiodiffusion et de divertissement, notamment le Women's Network.

Une stratégie de gestion des ressources humaines tenant compte de la diversité permet aux entreprises d'attirer de nouveaux talents et de conserver ceux qu'elles ont. Beaucoup d'entre elles, comme Énergie atomique du Canada limitée et Les Communications par satellite canadien Inc. donnent de l'information sur l'équité en matière d'emploi et annoncent des emplois sur leur site Web pour élargir leur bassin de candidats.

Nous avons, à Mississauga et à Montréal, un comité de la diversité regroupant des employés de tous les niveaux appartenant aux groupes désignés. Ces comités nous aident à discuter de l'équité en matière d'emploi, à la mettre en ouvre et à en suivre les progrès.

Pelmorex

La plupart des employeurs constatent, en appliquant leur stratégie de communication, que l'équité en matière d'emploi exige des efforts constants et ne se limite pas à la rédaction d'un rapport annuel.

Voici quelques méthodes de communication avec les employés mentionnées dans les rapports des employeurs :

- Les questionnaires d'auto-identification volontaire qui permettent d'évaluer la diversité du milieu de travail;
- Les groupes de discussion et les comités qui organisent des ateliers et des exposés sur l'équité en matière d'emploi pour les employés;
- Les discussions avec les gestionnaires sur l'équité en matière d'emploi;
- Les bulletins d'information et les magazines internes et externes comprenant une section ou des articles sur l'équité en matière d'emploi;
- Les tableaux d'affichage où sont affichés les postes à combler et les nouvelles sur l'équité en matière d'emploi;
- Les sites Web où les entreprises donnent de l'information sur leur plan d'équité;
- Les notes de service et les brochures internes sur l'équité en matière d'emploi et les entrevues de fin d'emploi.

Nous fournissons des trousses d'information à nos employés pour leur expliquer l'importance de nos politiques sur l'équité en matière d'emploi.

SLH Transport Inc.

DIFFUSION DES BONNES PRATIQUES

La diffusion des bonnes pratiques est devenue plus courante. L'expérience aidant, l'adop-tion des bonnes pratiques se fait plus prudemment et se généralise au sein de beaucoup de compagnies.

En 2001, les employeurs ont noué de solides relations avec les organisations des groupes désignés pour les appuyer et diffuser leurs offres d'emploi. Beaucoup d'entre eux ont aussi appuyé l'équité en matière d'emploi dans le cadre des négociations collectives avec les syndicats et dans leurs contacts avec d'autres employeurs.

Voici quelques bonnes pratiques mentionnées dans les rapports des employeurs :

- Bien des employeurs « laissent la porte de leur bureau ouverte » pour faciliter les communications avec leurs employés.
- Bien des employeurs annoncent les ouvertures de postes dans les publications nationales et régionales s'adressant aux groupes désignés.
- Certains employeurs célèbrent, par exemple, la Journée nationale des Autochtones et la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale ou autorisent leurs employés à célébrer d'après leur culture, la journée de leur groupe.
- Certains employeurs aident leurs employés qui ont des besoins particuliers, comme les personnes handicapées, à mieux s'intégrer à leur effectif et à leur milieu de travail.
- Bien des employeurs font les aménagements à accès facile pour supprimer les obstacles à l'équité dans le milieu de travail. Ces derniers deviennent de plus en plus complexes et les aménagements sont de plus en plus individualisés. Pour assurer l'efficacité de ces aménagements, les employeurs sont conscients de la nécessité d'appuyer les employés en question et d'instaurer une culture d'entreprise favorable à la diversité. Ces aménagements comprennent des postes de travail individualisés, des outils visuels et auditives, des moniteurs et une formation sur la diversité pour les gestionnaires et les employés.

PARTENARIATS

En 2001, bien des entreprises ont demandé l'aide des organisations des groupes désignés pour améliorer la représentation de ces groupes dans leur effectif, atteindre l'équité en matière d'emploi et maintenir le moral de leurs employés qui en font partie.

Voici quelques exemples de collaboration entre les employeurs et ces organisations :

- La compagnie Day and Ross Inc. a collaboré avec des organisations spécialisées dans la recherche d'emplois pour les personnes handicapées. Elle leur envoyait ses offres d'emploi et celles-ci lui trouvaient les meilleurs candidats.
- Air Creebec a envoyé ses offres d'emploi aux bureaux locaux des bandes pour élargir son effectif de candidats autochtones.
- Purolator a maintenu des relations d'affaires efficaces avec plusieurs associations, comme Equité New Brunswick Equity, l'Association des responsables de l'équité en matière d'emploi de Toronto, l'Association des responsables de l'équité en matière d'emploi du Manitoba et le Corporate Employment Opportunity Group.

Les partenariats offrent des avantages à court et à long terme aux entreprises. Ils facilitent le recrutement et le maintien en fonction d'une main-d'oeuvre qualifiée et diversifiée, en plus d'améliorer le moral des employés. Ils montrent à ces derniers l'importance que l'entreprise attache à la diversité et à l'équité en matière d'emploi. En somme, ils font régner dans le milieu de travail un esprit favorable à la productivité.

Par exemple, Aeroguard Company Ltd. a augmenté la représentation des Autochtones dans son effectif en collaborant avec des organismes de placement autochtones. Execaire Inc. a affiché ses offres d'emploi sur le site Native Career Magazine On-line, l'Association des banquiers canadiens a affiché les siennes à la Marche des dix sous de

l'Ontario, à l'Association canadienne des paraplégiques, aux centres Goodwill et COSTI et la Société immobilière du Canada Limitée s'est engagée à collaborer avec les établissements d'enseignement autochtones pour trouver des candidats pour le Programme des stagiaires autochtones.

Malgré les difficultés que la plupart d'entre elles ont connues au dernier trimestre, les entreprises de transport ont maintenu le cap sur l'équité en matière d'emploi. Elles ont poursuivi la mise en oeuvre de leur plan, sans tenir compte des contraintes.

INDICE DES BONNES PRATIQUES

L'article 18(6)(a)(b) de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* oblige l'employeur à inclure dans son rapport « *a) l'énoncé des mesures prises en vue de réaliser l'équité en matière d'emploi et les résultats obtenus; b) le compte rendu des consultations tenues avec les représentants en vue de réaliser l'équité en matière d'emploi* ».

Jusqu'à l'année civile 2000, les employeurs ont été cotés d'après leur rapport statistique seulement (voir chapitre 4). Leur compte rendu narratif n'était pas coté. L'indice des bonnes pratiques comble cette lacune. Il permet d'évaluer sommairement dans quelle mesure les employeurs se sont acquittés de leur obligation de soumettre à temps un rapport narratif portant sur trois points.

Cet indice figure à la dernière colonne du tableau qui accompagne le prochain chapitre. Les employeurs sont cotés sur une échelle de zéro à cinq points. Près de 80 % d'entre eux ont obtenu 4 ou 5 points et les autres, entre 1 et 3 points.

Un employeur peut obtenir quatre points en soumettant, à temps, un rapport narratif portant sur les mesures qu'il a prises, les résultats qu'il a obtenus et les consultations qu'il a effectuées. Le cinquième point lui est accordé quand les données de son rapport statistique ne diffèrent pas trop de celles de l'année précédente ou que les écarts importants, s'il y en a, sont clairement expliqués. (plus de détails à l'annexe C).

PRIX D'EXCELLENCE POUR 2002

Les employeurs dont les pratiques sont particulièrement exemplaires reçoivent un prix d'excellence en équité en matière d'emploi, soit un certificat de mérite ou un prix Vision. Les gagnants sont les employeurs qui se distinguent par la qualité de leur programme d'équité en matière d'emploi, les résultats obtenus, les efforts faits de bonne foi, la créativité, l'adaptabilité, les mesures spéciales, les aménagements raisonnables et la participation de tous les niveaux de l'organisation.

Le prix Vision récompense les méthodes les plus innovatrices de mise en ouvre de l'équité dans le milieu de travail. Il s'agit d'une statue de bronze créée par un artiste autochtone.

Le 26 mars 2002, le Programme du travail a présenté ses prix d'équité en matière d'emploi pour la douzième année consécutive. Les gagnants étaient :

Prix Vision

1. Manitoba Hydro

Certificats de mérite

1. Banque Canadienne Impériale de Commerce (CIBC)
2. Arnold Bros Transport Ltd.
3. Husky Energy
4. Telecast Canada

Depuis 1990, vingt-six prix Vision et soixante-quatorze certificats de mérite ont été décernés à des employeurs pour leur contribution exceptionnelle à l'équité en matière d'emploi.

4. Notations des employeurs

Ce chapitre présente l'évaluation des résultats quantitatifs atteints par les employeurs, durant l'année se terminant le 31 décembre 2001, dans leurs efforts pour en arriver à un effectif représentatif. Cette évaluation repose entièrement sur les données numériques figurant dans les rapports des employeurs.

Les mesures qualitatives prises par les employeurs afin de mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi sont traitées dans le chapitre du présent rapport qui porte sur les bonnes pratiques, et qui contient une section sur l'Indice des Bonnes Pratiques. On peut également consulter la partie descriptive du rapport de chaque employeur sur le site Web de l'Équité en milieu du travail (dont l'adresse se trouve à la fin du chapitre 1).

L'évaluation quantitative consiste en une notation unique qui mesure six indicateurs différents. Les indicateurs précisent dans quelle mesure les groupes désignés sont représentés dans l'organisation et si leur situation se compare à celle des autres salariés au sein de l'organisation, du point de vue de la profession et du salaire. Ils indiquent aussi dans quelle mesure les employeurs ont amélioré la situation des groupes désignés au sein de leur effectif, grâce à l'avancement accordé, au recrutement et à leurs activités de maintien en poste.

Les résultats qu'un employeur obtient pour les six indicateurs permettent de repérer plus facilement les secteurs où il lui faudrait améliorer la situation d'emploi des membres des quatre groupes désignés.

Le chapitre donne une brève description des six indicateurs de notation, suivie du résumé des résultats. Pour obtenir de plus amples détails sur la méthodologie qui a servi au calcul des indicateurs, se reporter à l'annexe B ou communiquer avec le personnel des Normes du travail et de l'équité en milieu de travail de DRHC.

LES INDICATEURS

La notation donne une mesure globale des six indicateurs qui témoignent de la situation de chaque groupe désigné dans l'effectif d'une entreprise à la fin de l'année de déclaration et des progrès qu'a accomplis l'employeur au cours de l'année pour l'améliorer. Une seule lettre, représentant la cote obtenue, résume la notation de l'employeur par rapport aux six indicateurs suivants.

- **Premier indicateur** - *Représentation* - Indique si la représentation des membres d'un groupe désigné au sein de l'effectif de l'employeur est adéquate. On le détermine en la comparant au pourcentage de la population active canadienne qui est constitué de membres du groupe en cause. Les données du dernier recensement servent de repère pour la comparaison, après pondération en fonction de la répartition régionale de l'effectif de l'employeur.
- **Deuxième indicateur** - *Répartition* - Indique si les membres d'un groupe désigné sont représentés équitablement dans les 14 catégories professionnelles, par rapport à l'ensemble des autres salariés de l'entreprise. Cet indicateur sert à déterminer si les types d'emplois occupés par les membres du groupe se comparent à ceux des autres salariés.
- **Troisième indicateur** - *Écart salarial* - Compare le salaire des membres d'un groupe désigné à celui d'autres salariés de l'entreprise. Cet indicateur sert à déterminer toute différence, le cas échéant.
- **Quatrième indicateur** - *Recrutement* - Sert à déterminer si l'employeur embauche des membres dans une proportion égale à celle qu'ils représentent dans le marché du travail. Cette proportion est rajustée afin de tenir compte de la catégorie professionnelle à laquelle appartiennent les membres d'un groupe désigné nouvellement embauchés.

- **Cinquième indicateur** - *Promotions* - Indique si de l'avancement a été accordé à un juste nombre de membres d'un groupe désigné en comparant ce nombre à la représentation du groupe dans l'effectif de l'employeur. La proportion ainsi obtenue est rajustée afin de tenir compte de la catégorie professionnelle à laquelle appartiennent les membres d'un groupe désigné qui ont été promus.
- **Sixième indicateur** - *Cessations de fonctions* - Permet de déterminer si les cessations de fonctions, chez un employeur, nuisent aux groupes désignés. Les groupes désignés ne devraient pas faire l'objet d'un nombre disproportionné de cessations de fonctions par rapport à leur représentation dans l'entreprise.

LA NOTATION

La notation est représentée par une lettre (A, B, C, D ou Z) pour chacun des quatre groupes désignés. La cote A représente la plus haute notation et la cote Z, la plus faible. La notation regroupe en une seule note les résultats correspondant aux six indicateurs. Un résultat de 0 à 16 points (1 étant le plus faible), basé sur la somme des résultats individuels pour les six indicateurs, est attribué pour chaque groupe désigné figurant au sein de l'effectif d'un employeur.

Un résultat de 0 à 4 points est attribué pour chaque indicateur. Les points obtenus pour les indicateurs 1 à 6 sont additionnés et convertis en une cote alphabétique représentant la notation de l'employeur. Le résultat maximal est de 16 points (100 %). Un résultat de 13 à 16 points donne la cote A, un résultat de 11 ou 12 points donne la cote B, un résultat de 8 à 10 points donne la cote C et un résultat de 1 à 7 points donne la cote D. Les employeurs qui déclarent qu'il n'y a pas de membres des groupes désignés au sein de leur effectif reçoivent la cote Z, qui équivaut à une attribution nulle de points. Les employeurs qui ne déposent pas de rapport reçoivent la cote R et ceux qui ne respectent pas le délai reçoivent la cote L.

Le tableau ci-après donne des détails sur la signification de chaque cote.

COTE	SIGNIFICATION	EXPLICATION
A	Rendement supérieur pour tous les indicateurs	Par le recrutement et la promotion des membres du groupe désigné, l'organisation a fait des progrès exceptionnels dans l'amélioration de la représentation de ce groupe au sein de son effectif. La situation du groupe désigné au sein de l'entreprise reflète bien sa présence dans le marché du travail. Ce groupe bénéficie d'une part adéquate de l'embauche et des promotions; au plan du salaire et de la répartition professionnelle, il se compare bien aux autres salariés et n'est pas plus touché par les cessations de fonctions.
B	Bon rendement, mais des problèmes subsistent	L'entreprise s'acquitte de manière satisfaisante de ses obligations en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* mais, pour réaliser des progrès durables, il lui faut élaborer une stratégie à long terme. La situation du groupe désigné au sein de l'entreprise correspond relativement bien à sa présence dans le marché du travail; au plan de la répartition professionnelle et du salaire, elle se compare favorablement à celle des autres salariés de l'organisation. Il existe encore des obstacles systémiques à l'atteinte d'une représentation satisfaisante et des problèmes persistent au niveau de la répartition professionnelle et des salaires. Par contre, il se peut que les membres du groupe ne soient pas recrutés ou promus en nombre suffisant et qu'ils quittent l'organisation en plus grand nombre que les autres salariés.
C	Rendement allant de moyen à inférieur à la moyenne	La situation du groupe au sein de l'entreprise ne correspond pas à sa présence dans le marché du travail et, au plan de la répartition professionnelle et du salaire, elle ne se compare pas favorablement à celle des autres salariés au sein de l'organisation. L'organisation n'a pas recruté ni promu des membres du groupe à un rythme suffisant pour maintenir leur représentation au sein de l'entreprise.
D	Rendement médiocre	L'entreprise ne s'acquitte pas de ses obligations législatives et obtient un résultat médiocre pour l'ensemble des indicateurs. Il faut un suivi et une étude des systèmes d'emploi pour repérer les obstacles et les éliminer.
Z	Absence d'un groupe désigné au sein de l'effectif de l'employeur.	L'organisation signale qu'un groupe désigné n'est pas représenté au sein de son effectif. Cette situation peut s'expliquer par l'absence d'enquête sur l'effectif ou d'analyse de l'effectif, de recrutement chez les membres des groupes désignés et de politiques de maintien en poste. L'employeur doit effectuer une étude des systèmes d'emploi et faire des efforts pour recruter des membres du groupe désigné.

CHIFFRES NON SIGNIFICATIF

Lorsqu'un employeur ne déclare aucune activité de recrutement de nouveaux employés, ni promotion, ni cessation de fonctions, le calcul de la notation sera rajusté pour ne tenir compte que des indicateurs où il y a eu de l'activité.

De même, lorsque les nombres, en matière de représentation, de recrutement, de promotion et de maintien en poste d'un groupe désigné, sont très faibles (moins de cinq salariés), on ne tiendra pas compte que ces indicateurs pour ce groupe désigné.

SOMMAIRE DES RÉSULTATS

Le tableau ci-dessous donne un aperçu de la situation des membres de groupes désignés et des progrès accomplis par les employeurs durant l'année 2001. Des données plus détaillées sur chacun des quatre secteurs d'activité visés par la *Loi* et sur chaque employeur sont présentées dans le tableau qui suit le présent chapitre.

NOMBRE D'EMPLOYEURS AYANT OBTENU LA MÊME NOTATION, SELON LE GROUPE DÉSIGNÉ

Groupe désigné	Cote				
	A	B	C	D	Z
Femmes	91	87	159	65	1
Autochtones	177	50	40	59	64
Personnes handicapées	26	28	132	160	44
Membres des minorité visibles	109	63	112	75	31

Comme l'illustre le tableau, un bon nombre d'employeurs a obtenu une cote élevée, c'est-à-dire de bons résultats, en ce qui a trait à la situation des femmes, des Autochtones et des membres des minorités visibles au sein de leur effectif, mais un nombre similaire a eu une cote faible. Seulement un employeur, Pelmorex Inc., dans le secteur des communications a reçu quatre fois la note « A » (i.e., une note pour chaque groupe désigné); par contre aucun employeur n'a reçu 4 fois la note « A » l'an passé. Pelmorex Inc. a reçu la cote la plus élevée de 5 points pour l'Indice des Bonnes Pratiques (IBP). Il y a eu 24 compagnies qui ont reçu 3 « A » dont 21 employeurs ont reçu 5 points pour l'IBP. Aussi, 93 employeurs ont reçu 2 fois la note « A », dont 74 ont eu 5 points pour l'IBP. Par contre, 63,5 % de l' ensemble des employeurs (259 compagnies) ont reçu au moins une fois la note « A », contre 61,0 % (ou 238 companies) en 2000.

La plupart des employeurs ont reçu une cote faible à l'égard des personnes handicapées et fort peu ont obtenu une cote élevée pour ce groupe désigné.

Un nombre considérable d'employeurs s'est vu attribuer la cote « Z » pour les groupes minoritaires. Les employeurs qui ont soumis leur premier rapport en 2001 et qui ont soumis selon le genre seulement, ont été cotés ainsi pour les femmes.

Résultats selon les secteurs

Secteur bancaire

La grande majorité des banques ont obtenu de bons résultats (la cote « A » ou « B ») en ce qui concernce la situation des femmes et des membres des minorités visibles. Comme c'était le cas les années précédentes, les résultats relativement aux personnes handicapées étaient médiocres pour tous les employeurs de ce secteur, mais ils se ont améliorés pour les Autochtones où 14 employeurs parmi les 21 institutions bancaires ont reçu des notes « A » et « B ».

Secteur des transports

Parmi les quatre secteurs d'activité, c'est dans celui des transports que l'on a relevé le plus grand nombre d'employeurs ayant obtenu de bons résultats quant à la situation des Autochtones dans leur effectif. À cet égard, les employeurs ont obtenu la cote « A » dans une proportion de 110 sur 235; pour les trois autres groupes désignés, peu d'employeurs ont obtenu le même succès; la plupart ont eu une cote faible. En 2001, la

situation des minorités visibles était assez bonne dans ce secteur, puisque 51 employeurs ont obtenu la cote « A » et 37 la cote « B ».

Secteur des communications

Dans ce secteur, un bon nombre d'employeurs a obtenu la cote « A » pour les Autochtones (38 sur 88), pour les femmes (34 sur 88) et pour les minorités visibles (30 sur 88). Seulement 4 employeurs ont obtenu le même résultat pour les personnes handicapées. Un nombre plus considérable d'entreprises a obtenu les cotes « A » ou « B » pour les femmes (71 sur 88), pour les Autochtones (50 sur 88), et pour les minorités visibles (42 sur 88). Cependant, des 88 compagnies dans ce secteur, seulement 11 se sont vu attribuer une cote supérieure à « C » pour les personnes handicapées.

Autres secteurs

Environ la moitié des employeurs des autres secteurs ont reçu une excellente cote pour les femmes, les Autochtones et les minorités visibles. Bien qu'un résultat « A » ou « B » soit régulier pour ces trois groupes, la plupart des employeurs (44 sur 47) ont obtenu une cote faible à l'égard des personnes handicapées.

INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS INDIVIDUELS

Le tableau ci-dessous donne la liste des employeurs visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi;* ils y sont désignés selon leur raison sociale et on indique la cote obtenue pour chaque groupe désigné. Le nombre de salariés de chaque employeur apparaît dans la première colonne suivant celle où est indiquée la raison sociale. Les résultats de la notation sont ensuite donnés pour chacun des groupes. Les codes ci-après figurent dans le tableau. Un total de 19 employeurs ont soumis un rapport en retard cette année sans permission. Selon la Partie III de la *Loi*, la Ministre du Travail est autorisée à émettre des pénalités monétaires aux employeurs pour un rapport en retard et pour soumission consciente de fausse information.

COTE	SIGNIFICATION	EXPLICATION
*	Petit nombre	L'astérisque joint à la lettre indique que l'effectif de l'employeur comptait moins de dix membres d'un groupe désigné travaillant à plein temps.
L	L'employeur a déposé son rapport en retard	L'employeur a déposé son rapport trop tard pour qu'on en tienne compte dans le rapport annuel.
M	Modification soumise en retard	L'employeur a voulu modifier son rapport, mais a remis les renseignements modifiés après la fermeture de la base de données.
N	Non inclus dans la base de données	Le rapport a été reçu trop tard pour que les renseignements soient inclus dans la base de données.
P	Graves problèmes touchant le contenu du rapport	L'employeur a produit un rapport dont les données présentaient de graves problèmes. Les révisions n'ont pas été faites à temps pour qu'on en tienne compte dans la notation.
R	Aucun rapport présenté	L'employeur n'a pas produit de rapport conformément aux dispositions de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et du *Règlement*, même après le délai prescrit.
V	Volontaire	L'employeur a produit volontairement un rapport.
X	Exclusion de la base de données	Le rapport est exclu de la base de données.

Légende: Total: Nombre total d'employées et d'employés; **F:** Femmes; **A:** Autochtones; **PH:** Personnes handicapées; **MV:** Membres de minorités visibles; **IBP:** Indice des bonnes pratiques

	NOM	Total	F	A	PH	MV	IBP
	SECTEUR BANCAIRE						
	BANQUE CANADIENNE DE L'OUEST	600	B	B	C*	B	4
	BANQUE CANADIENNE IMPÉRIALE DE COMMERCE	35 723	A	B	C	B	5
	BANQUE D'AMÉRIQUE DU CANADA	329	A	Z	B	A	5
	BANQUE DE MONTRÉAL	23 053	A	A	C	A	5
	BANQUE DU CANADA	1 019	A	B	C	A	5
	BANQUE HONG KONG DU CANADA	4 517	A	B	C	A	5
	BANQUE LAURENTIENNE DU CANADA	3 195	A	B*	C	C	5
	BANQUE NATIONALE DE GRÈCE (CANADA)	286	A	Z	Z	C*	5
	BANQUE NATIONALE DU CANADA	12 487	A	A	C	B	5
	BANQUE ROYALE DU CANADA	37 546	A	B	C	A	5
	BANQUE SCOTIA	26 051	A	B	C	A	4
	BNP PARIBAS (CANADA)	225	C	Z	D*	A	5
	CITIBANQUE CANADA	1 211	A	A*	C	A	5
	CITIZENS BANK OF CANADA	147	B	D*	C*	A	5
	"DEUTSCHE BANK AG, CANADA BRANCH"	193	B	A*	D*	B	4
	EDS CANADA	324					5
	ING BANK OF CANADA	376	B	A*	D*	B	5
	INTESA BANQUE COMMERCIALE ITALIENNE DU CANADA	274	B	Z	Z	B	5
	MBNA CANADA BANK	867	A	A	D	B	4
	SERVICES SYMCOR INC.	3 557	A	A	C	A	5
	SOCIÉTÉ GÉNÉRALE (CANADA)	107	A	Z	Z	A	5
	THE TORONTO-DOMINION BANK	38 398	A	C	C	A	5
	SECTEUR DES TRANSPORTS						
	1641-9749 QUEBEC INC.	305	C*	Z	B*	D*	5
	3087-9449 QUÉBEC INC.	191	C	Z	D*	A	5
	3793486 CANADA LTÉE/LTD.	535	D	A	D*	C	5
	3846113 CANADA INC.	125	B	A*	A*	A	5
	591182 ONTARIO LTD.	309	C	D*	D*	D*	5
L	**682439 ONTARIO INC.**	**177**	**D***	**Z**	**Z**	**D***	**3**
	A. BERGERON & FILS INC.	106	C				5
L	**A.J. BUS LINES LTD.**	**116**	**B**	**A***	**C***	**D***	**4**
	ACRO AEROSPACE INC.	379	D	D*	C*	B	5

Légende: **Total:** Nombre total d'employées et d'employés; **F:** Femmes; **A:** Autochtones; **PH:** Personnes handicapées; **MV:** Membres de minorités visibles; **IBP:** Indice des bonnes pratiques

	NOM	Total	F	A	PH	MV	IBP
	ADBY TRANSPORT LIMITED	88	D	A*	D*	D*	5
	ADMINISTRATION DE L'AÉROPORT INTERNATIONAL DE VANC	290	B	D*	B	A	5
	ADMINISTRATION PORTUAIRE DE MONTRÉAL	346	C	Z	D*	C*	4
	AÉROPORTS DE MONTRÉAL	591	B	D*	D*	C*	5
	AGENCES CANADA MARITIME LIMITÉE	275	A	A*	D*	B	5
	AIR CANADA	32 048	B	B	C	B	5
	AIR CANADA JAZZ (FORMERLY AIR BC)	1 059	C	C	C	C	4
	AIR CANADA JAZZ (FORMERLY AIR NOVA INC.)	1 303	B	C*	C	C	4
	AIR CANADA JAZZ (FORMERLY AIR ONTARIO INC.)	919	C	B*	C*	C	4
	AIR CANADA JAZZ (FORMERLY CANADIAN REGIONAL AIRLINES)	1 483	B	A	B	C	4
	AIR CREEBEC INC.	170	C	A	D*	D*	5
	AIR FRANCE COMPAGNIE NATIONALE	274	A	Z	D*	A	5
	AIR INUIT (1985) LIMITÉE	348	C	B	C*	A	5
	AIR TRANSAT A.T. INC.	2 416	B	A	C*	C	5
	AIRBORNE ENERGY SOLUTIONS LTD.	169	D				5
	ALGOMA CENTRAL CORPORATION	802	C	A	C	B	5
	ALGOMA CENTRAL RAILWAY INC.	182	D	A*	D*	Z	5
	ALLIANCE PIPELINE LTD.	186	A	A*	A	C	5
	ALLIED SYSTEMS (CANADA) COMPANY	1 466	C	A	C	C	4
	AMERICAN AIRLINES INC.	248	A	Z	A	B	5
L	**APEX MOTOR EXPRESS LTD.**	**136**	**B**	**A***	**D***	**A**	**4**
	ARMOUR TRANSPORT INC.	401	C	A*	C*	A*	5
	ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES	1 120	C	A*	C*	C	5
	ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES DE LA COLOMBI-BRITANNIQUE	3 366	D	A	A	C	4
L	**ATLANTIC TOWING LIMITED**	**221**	**D***	**Z**	**Z**	**Z**	**2**
	AUTOCAR CONNAISSEUR INC.	46	C	Z	Z	B*	5
	B & R ECKEL'S TRANSPORT LTD.	175	C	A	C*	D*	5
R	**BAIE TRANSPORT INC.**						
	BAX GLOBAL (CANADA) LIMITED	227	A	A*	D*	B	5
	BAY FERRIES LIMITED	117	D	Z	Z	A*	5
	BCR MARINE LTD.	191	D	C*	D*	C	5
	BEARSKIN LAKE AIR SERVICE LIMITED	420	A	B	D	A	5
	BIG FREIGHT SYSTEMS INC.	289	C	C	D*	A*	5

Légende: Total: Nombre total d'employées et d'employés; **F:** Femmes; **A:** Autochtones; **PH:** Personnes handicapées; **MV:** Membres de minorités visibles; **IBP:** Indice des bonnes pratiques

	NOM	Total	F	A	PH	MV	IBP
	BIG HORN TRANSPORT LTD.	145	C*	B	A	B*	5
	BISON DIVERSIFIED INC.	682	D	A	C	C	5
	BRADLEY AIR SERVICES	1 151	C	C	C	A	5
	BREWSTER LTD.	63	C*	D*	Z	D*	4
	BRITISH AIRWAYS	243	A	Z	D*	A	2
L	**BRITISH COLUMBIA COAST PILOTS LTD.**	**109**	**D***				**4**
	BROOKVILLE CARRIERS INC.	216	C	A*	C*	C*	5
P	**BRUCE R. SMITH LIMITED**	**244**	**C**	**D***	**C***	**A**	**3**
	BYERS TRANSPORT LIMITED	330	C	A	C	C	5
	CALAC TRUCKING LTD.	329	D	C*	C*	D*	5
	CALGARY AIRPORT AUTHORITY	144	B	D*	D*	C*	5
	CALM AIR INTERNATIONAL LIMITED	334	B	B	D*	B	4
	CANADA CARTAGE SYSTEM LIMITED	830	D	A*	C*	C	5
	CANADIAN FREIGHTWAYS EASTERN LIMITED	151	D	A*	A*	C*	4
L	**CANADIAN FREIGHTWAYS LIMITED**	**944**	**C**	**A**	**C**	**C**	**4**
	CANADIAN PACIFIC RAILWAY COMPANY	13 285	C	A	B	B	5
	CANXPRESS LTD.	199	C	C*	Z	D*	5
	CASCADE AEROSPACE	350	D	A	C*	A	5
	CASCADE CARRIERS	141	C	Z	D*	C*	5
	CAST AMÉRIQUE DU NORD INC.	102	B	Z	D*	A	5
L	**CATHAY PACIFIC AIRWAYS LIMITED**	**342**	**A**	**D***	**D***	**A**	**5**
	CELADON CANADA INC.	241	C	A*	C*	A	5
	CHALLENGER MOTOR FREIGHT INC.	821	C	A	D	B	5
	CHC HELICOPTERS INTERNATIONAL INC.	421	C	B	C	C	5
	CHEMIN DE FER QNS&L	457	B	D*	Z	Z	5
	CITY OF OTTAWA (OC TRANSPO)	2 214	C	A	B	A	5
	CLARKE INC.	733	C	A	C	C	5
	COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA	16 149	C	B	D	C	5
	CONAIR GROUP LTD.	130	D	Z	D*	D*	5
	CONSOLIDATED AVIATION FUELING AND SERVICES	378	C	A*	D*	B	5
	CONSOLIDATED FASTFRATE INC.	863	C	A	C	C	5
L	**COONEY GROUP OF COMPANIES**	**327**	**D**				**4**
	CORPORATION DE GESTION DE LA VOIE MARITIME DU SAINT-LAURENT	568	C	A*	C	B	5

Légende: Total: Nombre total d'employées et d'employés; **F:** Femmes; **A:** Autochtones; **PH:** Personnes handicapées; **MV:** Membres de minorités visibles; **IBP:** Indice des bonnes pratiques

	NOM	Total	F	A	PH	MV	IBP
	COURTAGE PEACE BRIDGE LIMITÉE	644	A	A	B	A	4
	D&W FORWARDERS INC.	130	C	A*	A	A	5
	DAY AND ROSS INC.	1 603	B	C	D	B	5
	DELTA AIR LINES INC.	266	A	Z	D*	C	5
L	**DICOM MONTREAL**	**119**	**C**	**Z**	**Z**	**B**	**3**
	DIRECT INTEGRATED TRANSPORTATION	797	C	B	C	B	5
	EAGLE GLOBAL LOGISTICS INC.	373	B				5
	ECL GROUP OF COMPANIES LTD.	310	C				5
	EDMONTON REGIONAL AIRPORTS AUTHORITY	151	A	C*	D*	B	5
	EMERY AIR FREIGHT CORPORATION	301	B	A*	A	A	5
	ENBRIDGE PIPELINES INC.	716	C	C	C	B	5
	ENTREPRISE DE DÉMÉNAGEMENT ET D'ENTREPOSAGE WILLIAMS	351	C	B	D*	C	5
	ENTREPRISES DE TRANSPORT J.C.G. INC.	271	D	Z	D*	Z	5
	ERB ENTERPRISES INC.	978	C	A*	C	C	5
	EUROCOPTER CANADA LIMITED	137	C	A*	D*	A*	5
	EXECAIRE INC.	222	D	Z	D*	C*	5
V	**FEDNAV LIMITED**	**97**					
	FIELD AVIATION COMPANY INC.	352	D	D*	D*	B	5
	FLOYD SINTON LIMITED	149	A	Z	Z	D*	5
	FRED GUY MOVING & STORAGE LTD.	170	C	A*	A	A	5
	FRÈRES ARNOLD TRANSPORT LTÉE	563	C	A	C	C	5
L	**GLOBAL FORWARDING COMPANY LIMITED**	**153**	**C**	**Z**	**D***	**D***	**4**
	"GLOBEGROUND NORTH AMERICA, INC."	1 728	B	D	D	B	5
L	**GOJIT LOGISTIQUE INC.**	**180**	**B**	**Z**	**Z**	**A**	**3**
L	**GOSSELIN EXPRESS LTÉE**	**128**	**C**	**Z**	**D***	**Z**	**4**
	GRAYLINE (VICTORIA) LTD.	333	C				5
	GREAT CANADIAN RAILTOUR COMPANY LTD.	141	A	A*	D*	C	5
	GREATER TORONTO AIRPORTS AUTHORITY	829	B	D*	C*	B	3
	GREYHOUND CANADA TRANSPORTATION CORPORATION	1 963	C	A	C	C	5
	GRIMSHAW TRUCKING AND DISTRIBUTING LTD.	257	C	A	C*	C*	5
	"GROUPE ALCAN MÉTAL PRIMAIRE, DIVISION D'ALCAN INC."	207	C*	A*	A	Z	5
	H & R TRANSPORT LTD.	525	D	C*	D*	B	4
	H.M. TRIMBLE AND SONS (1983) LTD.	295	D	A	C*	D*	4

Légende: Total: Nombre total d'employées et d'employés; **F:** Femmes; **A:** Autochtones; **PH:** Personnes handicapées; **MV:** Membres de minorités visibles; **IBP:** Indice des bonnes pratiques

	NOM	Total	F	A	PH	MV	IBP
	HALIFAX EMPLOYERS ASSOCIATION INC.	452	D	A	A	A	5
	HALIFAX INTERNATIONAL AIRPORT AUTHORITY	123	C	Z	Z	Z	5
	HELIJET INTERNATIONAL INC.	117	C	Z	Z	C	5
	HELIPRO INTERNATIONAL - A DIVISION OF ACRO AEROSPACE INC.	124	C				5
L	**HIGHLAND MOVING AND STORAGE LTD.**	**115**	**C**	**Z**	**Z**	**Z**	**4**
	HIGHLAND TRANSPORT	125	B	A*	A*	A	5
	HORIZON AIR INDUSTRIES INC.	113	A	D*	Z	A	5
	HUTTON TRANSPORT LIMITED	151	C*	D*	C*	Z	4
	INNOTECH AVIATION LIMITÉE	189	C	A*	Z	C	5
	INTERNATIONAL AIR TRANSPORT ASSOCIATION	425	A	B*	D*	A	5
	J. & T. MURPHY LIMITED	351	A	D*	D	D*	5
	J.D. SMITH ET FILS	249	C	A*	B*	A	3
	JAY'S MOVING AND STORAGE	119	B	B	D*	D*	5
	JET TRANSPORT LTD.	150	D	B*	C*	D*	5
	JULES SAVARD INC.	151	D*				5
	KELOWNA FLIGHTCRAFT GROUP OF COMPANIES	792	D	A	C	A	5
	KENMORE TRANSPORTATION INC.	177	C	Z	D*	A	4
	KENN BOREK AIR LTD.	260	D	A	D*	D	5
	KINDERSLEY TRANSPORT LTD.	655	C	C*	D*	C	5
	KRISKA HOLDINGS LTD.	337	D	D*	C*	C	5
	KUNKEL BUS LINES LTD.	157	A	A*	D*	Z	4
	L.E. WALKER TRANSPORT LIMITED	160	D	A*	Z	D*	5
	LAIDLAW CARRIERS INC.	368	D	A*	C	D*	5
	LAIDLAW TRANSIT LTD. (GREYGOOSE BUS LINES)	164	D	A	D*	A	5
	LAIDLAW TRANSIT LTD. (LAIDLAW EDUCATION SERVICES)	6 459	A	A	C	C	5
P	**LEVY TRANSPORT LTÉE**	**239**	**D**	**D***	**D***	**Z**	**5**
	LIBERTY LINEHAUL INC.	117	C	D*	Z	Z	4
L	**LOGISTEC CORPORATION**	**141**	**C**	**Z**	**D***	**D***	**4**
	LUFTHANSA GERMAN AIRLINES	123	A	Z	Z	A	5
	MACKIE MOVING SYSTEMS CORPORATION	119	B	A*	D*	A*	4
	MACKINNON TRANSPORT INC.	172	D	A*	B*	D*	5
	MARINE ATLANTIQUE SCC	1 168	C	C	B	B*	4
	MCKEVITT TRUCKING LTD.	136	C				5
	METROWIDE DRIVER SERVICES INC.	133	D	Z	Z	D*	5

Légende: Total: Nombre total d'employées et d'employés; **F:** Femmes; **A:** Autochtones; **PH:** Personnes handicapées; **MV:** Membres de minorités visibles; **IBP:** Indice des bonnes pratiques

	NOM	Total	F	A	PH	MV	IBP
	MEYERS TRANSPORT LIMITED	287	C	A	A	C	5
	MILL CREEK MOTOR FREIGHT	209	C	B*	D*	Z	5
	MONTSHIP INC.	120	B	Z	D*	A	5
	MULLEN TRUCKING INC.	355	D	A	D*	D*	5
	MUNICIPAL TANK LINES LIMITED	130	C*	A*	D*	C*	5
	N. YANKE TRANSFER LTD.	472	C	C	C*	C	5
	NASITTUQ CORPORATION	226	C	A	D*	A*	4
	NESEL FAST FREIGHT INC.	260	C	A*	D*	C	5
	NORTHERN TRANSPORTATION COMPANY LIMITED	275	D	B	D*	D*	4
	NORTHUMBERLAND FERRIES LIMITED	162	D	Z	D*	D*	5
L	**OCEAN SERVICES LIMITED**	**185**	**C***	**B***	**D***	**A***	**3**
	OCEANEX (1997) INC.	161	C				5
	OK TRANSPORTATION LTD.	164	C	A*	A*	C	1
	PACIFIC COASTAL AIRLINES LIMITED	163	B	A*	D*	D	5
	PAUL'S HAULING LTD.	256	C	B	C*	D*	5
	PCY CARRIERS INC.	195	C				5
	PENETANG-MIDLAND COACH LINES LIMITED	404	C	A*	C	A	5
	PENNER INTERNATIONAL INC.	155	B	Z	Z	D*	2
	PENTASTAR TRANSPORTATION LTD.	233	C	A	D*	D*	4
	PERIMETER AVIATION LTD.	286	C	A	D*	D*	5
	PLH AVIATION SERVICES INC.	228	D	A	A	B	5
	POLE STAR TRANSPORT INCORPORATED	340	D	A*	C	D*	5
	PORTER TRUCKING LTD.	222	C	A*	D*	C*	2
	PREMAY EQUIPMENT LTD.	103	C	D*	D*	D*	5
	PROVINCIAL AIRLINES LIMITED	375	C	B	D*	A*	5
	RAILAMERICA INC.	338	C	A	C*	D*	5
	RAINBOW TRANSPORT (1974) LTD.	206	C	A	D*	C*	5
	REIMER EXPRESS LTÉE	1 359	C	A	D	C	3
L	**RIDSDALE TRANSPORT LTD**	**209**	**C**	**A**	**C***	**D***	**3**
	RIVTOW MARINE INC.	248	C	A*	C*	C	5
	ROBYNS TRANSPORTATION AND DISTRIBUTION SERVICES LTD.	202	C	D*	D*	D*	4
	ROSEDALE TRANSPORT LTÉE	190	C*	A*	C*	A	5
	ROSENAU TRANSPORT LTD.	289	D	A	B	C	5

Légende: Total: Nombre total d'employées et d'employés; **F:** Femmes; **A:** Autochtones; **PH:** Personnes handicapées; **MV:** Membres de minorités visibles; **IBP:** Indice des bonnes pratiques

	NOM	Total	F	A	PH	MV	IBP
	RYDER TRUCK RENTAL CANADA LIMITED	678	C	A*	C	C	5
	SAFETY-KLEEN LTD.	319	C	A*	B*	C*	5
	SASKATCHEWAN TRANSPORTATION COMPANY	226	C	A	C*	D*	5
	SCHNEIDER NATIONAL CARRIERS CANADA	654	D	B*	D*	C	5
	SEASPAN INTERNATIONAL LTD.	1 218	D	A	C	C	5
	SECUNDA MARINE SERVICES LTD.	312	D	B*	D*	B*	5
	SERCO FACILITIES MANAGEMENT INC.	439	C	A	A	D*	5
L	**SERVICES AÉROPORTUAIRES HANDLEX INC.**	**774**	**A**	**A***	**D***	**B**	**3**
	SHARP BUS LINES LTD.	394	A	A	D*	D*	5
	SKYSERVICE AIRLINES INCORPORATED	351	B	A*	D*	C	5
	SKYSERVICE F.B.O. INC. AND SKYSERVICE AVIATION INC.	278	D	Z	D*	D*	5
	SKYWARD AVIATION LTD.	125	B	A	Z	Z	5
	SLH TRANSPORT INC.	1 484	D	A	C	C	5
	SMT (EASTERN) LIMITED	203	C	A*	C*	D*	4
	SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS	432	C	A*	D*	A*	5
	SOCIÉTÉ DU PORT DE VANCOUVER	143	A	D*	D*	B	5
	SPAR AEROSPACE LIMITED	675	D	D*	C	B	5
P	**SPEEDY HEAVY HAULING A DIVISION OF CAGE LOGISTICS INC.**	**334**	**B**	**C***	**D***	**B***	**5**
	SUNBURY TRANSPORT LIMITED	103	C	Z	Z	Z	5
P	**SWANBERG BROS. TRUCKING LTD.**	**178**	**D**	**D***	**D***	**Z**	**5**
L	**SYSTÈMES DE TRANSPORT DE CARON**	**199**	**D**	**D***	**D***	**Z**	**3**
L	**TALLMAN TRANSPORTS LTD**	**121**	**C**	**Z**	**Z**	**D***	**1**
	TIPPET RICHARDSON LIMITED	194	C	C*	A	A	5
	TNT CANADA INC.	260	A	A*	B*	A	5
L	**TOKMAKJIAN LIMITED CAN-AIR**	**221**	**D**	**A***	**Z**	**C**	
	TORONTO PORT AUTHORITY	109	C	A*	A*	C	5
	TRANS MOUNTAIN PIPE LINE COMPANY LTD.	219	C	C*	B	C	5
	TRANSCANADA PIPELINES LIMITED	1 995	B	A	C	B	5
	TRANSFREIGHT INC.	346	C	A*	D*	A	5
	TRANS-FRT. MCNAMARA INC.	111	C	Z	D*	D*	
	TRANSIT WINDSOR	269	B	C*	C*	A	5
	TRANSPORT AMÉRICAIN CANADIEN C.A.T. INC.	295	C	B*	D*	D*	5
	TRANSPORT ASSELIN LTÉE	177	C	D*	Z	B*	5
	TRANSPORT BERNIERES INC.	154	C	D*	Z	Z	4

Légende: Total: Nombre total d'employées et d'employés; **F:** Femmes; **A:** Autochtones; **PH:** Personnes handicapées; **MV:** Membres de minorités visibles; **IBP:** Indice des bonnes pratiques

	NOM	Total	F	A	PH	MV	IBP
L	**TRANSPORT BESNER INC.**	**332**	**D**	**Z**	**C***	**D***	**4**
	TRANSPORT CABANO KINGSWAY INC.	1 385	C	C*	C	C	5
	TRANSPORT COUTURE ET FILS LTÉE.	160	D	Z	Z	Z	5
	TRANSPORT DESGAGNÉS INC.	107	C*	C*	Z	A*	5
	TRANSPORT GUILBAULT INC.	146	Z	Z	Z	Z	5
	TRANSPORT HERVE LEMIEUX (1975) INC	213	C	A*	D*	C*	5
	TRANSPORT KLEYSEN LTÉE	228	C	A	C*	B	5
	TRANSPORT MIDLAND LIMITÉE	1 056	C	A	C	C	5
	TRANSPORT MORNEAU INC.	245	C	A*	D*	Z	5
L	**TRANSPORT NJN INC.**	**145**	**C**	**Z**	**Z**	**D***	**4**
	TRANSPORT QUIK X INC.	192	B	C*	D*	C	5
	TRANSPORT ROBERT (1973) LTÉE	317	D*	D*	D*	D*	5
	TRANSPORT THIBODEAU INC.	402	C	D*	A	D*	5
	TRANSPORT THOM LTÉE	172	C	B*	B*	A*	5
	TRANSX LTD.	1 072	D	A	D	C	5
	TRAVELERS TRANPORTATION	239	C				5
	TRENTWAY WAGAR INC.	636	C	A*	D*	C	5
	TRIMAC TRANSPORTATION MANAGEMENT LTD.	254	B	A*	D*	B	5
	TSI TERMINAL SYSTEMS INC.	222	C	A*	D*	C	5
	TST SOLUTIONS INC.	1 072	C	D*	C	C	5
	"UNITED AIRLINES, INC."	180	A	A*	D*	B	4
	UPPER LAKES GROUP INC.	720	C	Z	A	D*	5
	US AIRWAYS INC.	89	A	Z	Z	A	5
	VAN-KAM FREIGHTWAYS LTD.	280	C	C*	B	B	5
	VERSPEETEN CARTAGE LTD.	248	C	D*	D*	C*	5
	VIA RAIL CANADA INC.	3 388	C	A	A	C	5
	VOYAGEUR AIRWAYS LIMITED	202	C	A*	D*	A*	5
	WACKENHUT OF CANADA LIMITED	2 103	C	A	D	A	5
	WARREN GIBSON LIMITED	521	D	A*	B	C*	5
	WASAYA AIRWAYS LIMITED PARTNERSHIP	161	C	B	D*	D*	5
	WESTCAN BULK TRANSPORT LTD.	467	D	C	C	C	5
	WESTCOAST ENERGY INC.	1 046	B	B	B	A	4
	WESTERN STEVEDORING COMPANY LIMITED	107	D	A*	D*	D*	5
	WESTJET AIRLINES LTD.	2 298	B	B	D	C	5

Légende: **Total:** Nombre total d'employées et d'employés; **F:** Femmes; **A:** Autochtones; **PH:** Personnes handicapées; **MV:** Membres de minorités visibles; **IBP:** Indice des bonnes pratiques

	NOM	Total	F	A	PH	MV	IBP
	WESTSHORE TERMINALS LTD.	180	C	Z	D*	D*	5
	WINNIPEG AIRPORT AUTHORITY	119	C	C*	B*	C*	5
	WORLDWIDE FLIGHT SERVICES	651	C	C*	D*	B	5
	XTL TRANSPORT INC.	149	A	A*	D*	B	5
	"YELLOW TRANSPORTATION, INC."	258	C	D*	D*	C	5
	SECTEUR DES COMMUNICATIONS						
	ACCESS COMMUNICATIONS CO-OPERATIVE LIMITED	165	B	B*	D*	A*	4
	ALIANT TELECOM INC.	6 075	A	B	C	A	5
	ALLIANCE ATLANTIS COMMUNICATIONS	389	A	A*	C*	C	5
	AMTELECOM GROUP INC.	1 220	B	A	D*	A	5
	AT & T CANADA CORP.	4 446	B	A	C	A	5
	BELL CANADA	27 193	A	B	C	B	5
	BELL EXPRESSVU	1 463	A	A	C	A	5
	BELL MOBILITÉ CELLULAIRE INC	2 534	A	A	C	B	5
	BELL NEXXIA	1 454	A	B*	C	D	5
	BELL WEST INC.	605	A	A	C*	B	5
	BLACKBURN RADIO INC.	109	B	D*	D*	D*	5
	CALL-NET ENTERPRISES	2 140	A	B	C	A	4
	CANPAR TRANSPORT LTD.	1 664	D	A	D	A	5
	CHTV TELEVISION (A DIVISION OF GLOBAL)	190	A	A*	B*	D*	5
	CHUM LIMITED	2 218	B	C*	C	C	5
	CICT TELEVISION (A DIVISION OF GLOBAL)	190	B	D*	D*	C*	5
	CITV TELEVISION (A DIVISION OF GLOBAL)	155	C	D*	D*	C*	5
R	**COGECO CÂBLE (CANADA) INC.**						
	COGECO CABLE SYSTEMS INC.	671	A	A*	D	C	5
	COGECO RADIO-TÉLÉVISION INC.	236	B	Z	D*	Z	5
	COMMUNICATIONS PAR SATELLITE CANADIEN INC.	1 066	A	A*	C	A	5
L	**CONNEXIM SOCIÉTÉ EN COMMANDITE**	**557**	**B**	**D***	**D***	**C***	**4**
	CORUS ENTERTAINMENT INC.	1 893	A	D	D	C	5
	CRAIG BROADCAST ALBERTA INC.	260	A	A*	C	C	4
	CRAIG BROADCAST SYSTEMS INC.	152	A	B*	A	A*	5
	CTV INC. NETSTAR COMMUNICATIONS	396	A	D*	C*	A	5
	CTV TELEVISION INC - CFQC	168	C	D*	B*	B*	5

Légende: Total: Nombre total d'employées et d'employés; **F:** Femmes; **A:** Autochtones; **PH:** Personnes handicapées; **MV:** Membres de minorités visibles; **IBP:** Indice des bonnes pratiques

	NOM	Total	F	A	PH	MV	IBP
	CTV TELEVISION INC. - ATV/ASN	195	B	Z	A	A*	5
	CTV TELEVISION INC. - CFCF	158	A	Z	D*	B	4
	CTV TELEVISION INC. - CFCN	138	B	A*	D*	D*	5
	CTV TELEVISION INC. - CFRN	102	B	A*	D*	D*	5
	CTV TELEVISION INC. - CFTO/CTV	1 218	A	C*	C	A	5
	CTV TELEVISION INC. - CIVT	165	A	A*	D*	A	4
	CTV TELEVISION INC. - CJOH	117	B	Z	Z	A*	5
	CTV TELEVISION INC. - CKCO	118	B	D*	D*	D*	5
	CTV TELEVISION INC. - CKY	119	A	A*	D*	C*	5
	CTV TELEVISION INC. - MCTV	142	B	A*	D*	C*	4
	DYNAMEX CANADA INC.	542	B	C	D	A	5
	EXPERTECH BÂTISSEUR DE RÉSEAUX INC.	1 934	D	A	C	C	5
	FÉDÉRAL EXPRESS CANADA LTÉE	4 386	B	B	B	B	5
	GLOBAL - CHAN TV	253	B	D*	D*	C	5
	GLOBAL - CHEK TV	100	B	Z	D*	D*	5
	GLOBAL COMMUNICATIONS LIMITED	399	A	A*	D*	D	5
	GLOBAL TELEVISION QUEBEC LIMITED PARTERNERSHIP	106	B	Z	Z	D*	5
	GOLDEN WEST BROADCASTING	274	B	D*	D*	Z	4
	GROUPE RADIO ASTRAL INC.	385	B	Z	Z	D*	4
	GROUPE TVA INC.	925	B	D*	D*	D*	5
L	**GT GROUP TELECOM**	**1 268**	**C**				
	JIM PATTISON INDUSTRIES LTD.	406	B	C*	C	C*	5
	MANITOBA TELECOM SERVICES INC.	3 106	A	B	B	B	4
	MARITIME BROADCASTING SYSTEM LIMITED	267	C	Z	C*	D*	5
	MAYNE LOGISTICS LOOMIS INC.	1 813	C	A	D	A	5
	MICROCELL TELECOMMUNICATIONS INC.	2 101	B	A	C	B	5
	MUSIQUEPLUS INC.	145	A	Z	Z	A	5
	NAVIGATA COMMUNICATIONS INC.	267	A	D*	D*	A	5
	"NEWCAP BROADCASTING, A DIVISION OF NEWCAP INC."	403	B	A*	D*	C*	5
	NOROUESTEL INC	636	B	B	B	A	5
	NORTEL NETWORKS	67	D*	Z	D*	C	3
	NORTHERN TELEPHONE LIMITED	235	B	D*	C*	D*	5
	PAGING NETWORK OF CANADA	218	A	Z	D*	B	5

Légende: Total: Nombre total d'employées et d'employés; **F:** Femmes; **A:** Autochtones; **PH:** Personnes handicapées; **MV:** Membres de minorités visibles; **IBP:** Indice des bonnes pratiques

	NOM	Total	F	A	PH	MV	IBP
	PELMOREX INC.	294	A	A*	A	A	5
	PRIMUS TELECOMMUNICATIONS CANADA INC.	582	A	A*	C	A	5
	PUROLATOR COURRIER LIMITÉE	11 968	C	A	D	A	4
	RADIO 1540 LIMITED	135	B	Z	Z	B	5
	RADIO NORD COMMUNICATIONS INC.	193	C	A*	B*	Z	4
	RAWLCO COMMUNICATIONS LTD.	180	B	A	C*	Z	5
	REGIONAL CABLESYSTEMS INC.	347	C	D*	C	D*	5
	RÉSEAU DES SPORTS (RDS) INC. (LE)	163	C	A*	C*	Z	5
	ROGERS BROADCASTING LIMITED	1 971	A	A	D	C	5
	ROGERS CABLE T.V. LIMITED	3 207	C	A	C	A	5
	ROGERS COMMUNICATIONS INC.	3 598	A	A	C	A	5
	ROGERS WIRELESS INC.	2 129	B	B	C	A	5
	SHAW COMMUNICATIONS INC.	4 892	C	B	D	A	5
	SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES	55 575	A	A	C	A	4
	SOCIÉTÉ RADIO-CANADA	6 790	A	A	C	C	5
	STANDARD RADIO INC.	450	A	A*	B	C	5
	STRATOS GLOBAL CORPORATION	208	A	D*	Z	D*	4
	TÉLÉBEC LTÉE	561	B	A*	C*	D*	4
	TÉLÉGLOBE CANADA INC.	810	B	C*	D*	B	5
	TÉLÉMÉDIA RADIO INC.	1 110	B	C*	C*	C	5
	TELESAT CANADA	504	C	C*	C*	A	5
	TELUS COMMUNICATIONS (QC) INC.	1 525	A	C*	C	C	5
	TELUS INC.	19 597	B	B	C	C	5
	TELUS MOBILITÉ	4 691	A	A	C	A	5
	THUNDER BAY TELEPHONE	307	B	D*	A	C*	5
	TQS INC.	303	B	A*	D*	D*	5
	TRANSPORT RAPIDE INTERNATIONAL DHL LTÉE	413	B	A*	D*	B	5
	UNITED PARCEL SERVICE DU CANADA LTÉE	6 665	C	A	D	A	5
R	**VIDÉOTRON TÉLÉCOM INC.**						
L	**VIDÉOTRON LTÉE**	**2 569**	**C**	**D***	**C**	**D**	**4**
	AUTRES SECTEURS						
	ADM AGRI-INDUSTRIES LTD.	627	C	A	C	C	5
	AEROGUARD INC. AND AEROGUARD COMPANY LTD.	684	A	A	C	A	5

Légende: **Total:** Nombre total d'employées et d'employés; **F:** Femmes; **A:** Autochtones; **PH:** Personnes handicapées; **MV:** Membres de minorités visibles; **IBP:** Indice des bonnes pratiques

	NOM	Total	F	A	PH	MV	IBP
X	**AGRICORE COOPERATIVE LIMITED**						
	ASSOCIATION DES BANQUIERS CANADIENS	148	A	Z	D*	C	5
	ATLANTIC TURBINES INTERNATIONAL INC.	216	C	B*	Z	Z	5
	BANQUE DE DÉVELOPPEMENT DU CANADA	1 224	B	B*	C	C	5
L	**BRINKS CANADA LIMITED**	**1 811**	**C**	**A**	**C**	**B**	**4**
	CAMECO CORPORATION CANADIENNE D'ÉNERGIE ET D'EXPLOITATION	1 251	C	A	C	A	4
V	**CANADA LANDS COMPANY CLC LIMITED**	**98**					
L	**CANADA MALTING COMPANY LIMITED**	**178**	**C**	**D***	**D***	**C***	**4**
	CANADIAN DEPOSIT INSURANCE CORPORATION	106	A	C*	Z	A*	5
	CAPE BRETON DEVELOPMENT CORPORATION	64	C	Z	D*	Z	5
	CARGILL LIMITÉE	974	C	C*	D	C	5
	CENTRE DE RECHERCHE POUR LE DÉVELOPPEMENT INTERNATIONAL	213	A	D*	D*	A	5
	COGEMA RESOURCES INC.	401	D	A	D*	A	5
	COMMISSION CANADIENNE DU BLÉ	492	A	B	D	C	5
	COMMISSION DE LA CAPITALE NATIONALE	370	A	A*	D*	B*	4
	COMPAGNIE MINIÈRE ET MÉTALLURGIQUE DE LA BAIE D'HUDSON	1 441	C	B	B	B	5
	CONSEIL DES ARTS DU CANADA	173	A	A*	D*	A	5
	CONSTRUCTION DE DÉFENSE (1951) LIMITÉE	245	B	D*	D*	A	4
	ÉNERGIE ATOMIQUE DU CANADA LIMITÉE	3 335	B	A	C	A	5
	EXPORT DEVELOPMENT CORPORATION	979	B	D*	C	A	5
	GENERAL ELECTRIC CANADA INC.	175	B	Z	Z	A	5
	JAMES RICHARDSON INTERNATIONAL LIMITED	739	C	D*	C*	C	5
	LANDMARK FEEDS INC.	305	C	C	Z	Z	5
	MASTERFEEDS A DIVISION OF AGP INC.	376	C	C*	D*	D*	5
	MDS NORDION INC.	798	B	D*	C	A	5
	MONNAIE ROYALE CANADIENNE	545	B	A	C	A	5
	MUSÉE CANADIEN DE LA NATURE	144	A	A*	D*	A*	5
	MUSÉE DES BEAUX-ARTS DU CANADA	221	A	D*	C*	C*	5
	MUSÉE NATIONAL DES SCIENCES ET DE LA TECHNOLOGIE	228	A	A*	A	D*	5
	NAV CANADA	5 641	C	C	B	C	5
	N.M. PATERSON AND SONS LIMITED	333	D	B*	C*	C	2
	NEWLIFE MILLS LTD.	212	C				5
	OFFICE DE COMMERCIALISATION DU POISSON D'EAU DOUCE	130	A	A	D*	C*	5

Légende: Total: Nombre total d'employées et d'employés; **F:** Femmes; **A:** Autochtones; **PH:** Personnes handicapées; **MV:** Membres de minorités visibles; **IBP:** Indice des bonnes pratiques

	NOM	*Total*	*F*	*A*	*PH*	*MV*	*IBP*
	ONTARIO POWER GENERATION	12 045	D	B	C	B	5
X	**PACIFIC ELEVATORS LIMITED**						
	PARRISH & HEIMBECKER LIMITÉE	874	B	D	C	C	4
	PRESSE CANADIENNE (LA)	389	B	A*	C	C	5
L	**PRINCE RUPERT GRAIN LTD.**	**108**	**C**	**A**	**D***	**A***	**3**
	REUTERS CANADA LIMITED	126	B	Z	D*	B	5
	RIDLEY INC.	404	D	D*	D*	A	3
	ROBIN HOOD MULTIFOODS INC.	818	B	A	C	C	5
	SASKATCHEWAN WHEAT POOL	2 101	C	C	C	A	5
	SÉCUR INC.	841	C	A	D*	D	4
	SECURICOR CANADA LTD.	3 370	C	A	C	C	5
	SOCIÉTÉ CANADIENNE D'HYPOTHÈQUES ET DE LOGEMENTS	1 619	A	A	C	B	5
	SOCIÉTÉ DU CENTRE NATIONAL DES ARTS	679	B	D*	D*	B	5
	SOCIÉTÉ DU CRÉDIT AGRICOLE	876	A	A	C	C	5
	SOCIÉTÉ DU MUSÉE DES CIVILISATIONS	379	A	A*	C	A*	5
	SOCIÉTÉ DU VIEUX-PORT DE MONTRÉAL INC.	200	A	A*	D*	D*	5
	TÉLÉFILM CANADA	139	A	A*	D*	D*	5
X	**UNITED GRAIN GROWERS**						
	VERREAULT NAVIGATION INC.	96	D*	Z	D*	Z	4
	ZIRCATEC PRECISION INDUSTRIES INC.	223	C	A*	A	D*	5

5. Rapports des employeurs

Le présent chapitre décrit la situation des groupes désignés du point de vue de l'emploi, en 2001, dans l'effectif des employeurs relevant de la compétence fédérale qui sont visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Il contient également une analyse de l'évolution de la situation de ces groupes au cours de l'année. La première section porte sur l'effectif dans son ensemble; les quatre autres sections examinent la situation des femmes, des Autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles.

5.1 L'effectif

- ***En 2001, l'ensemble de l'effectif visé par la Loi a augmenté considérablement dans les secteurs des banques et des transports, mais a diminué dans celui des communications et dans les autres secteurs. Le tout s'est soldé par une augmentation nette de 3,80 %.***
- ***Cinquante cinq nouveaux employeurs ont produit un rapport pour la première fois, tandis que 31 des employeurs qui avaient déposé un rapport l'an dernier ne l'ont pas fait cette année pour diverses raisons. Le nombre d'employeurs est donc passé à 418.***
- ***En 2001, la proportion de nouveaux salariés dans l'effectif est passée de 17,1 % à 17,2 %, mais celle des salariés promus a connu une diminution importante, tombant de 10,2 % en 2000 à 8,0 % en 2001. En ce qui concerne les cessations de fonctions, la proportion a aussi diminué, passant de 15,7 % à 14,6 % en 2001.***

NOMBRE D'EMPLOYEURS ET DE SALARIÉS SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ, EN 1987, 2000 ET 2001

SECTEURS	EMPLOYEURS			SALARIÉS		
	1987	2000	2001	1987	2000	2001
Banques	23	21	22	169 632	172 447	195 870
Transports	208	232	249	203 207	177 101	178 984
Communications	90	91	92	179 247	211 448	215 330
Autres secteurs	52	50	55	43 331	51 348	45 231
TOUS LES SECTEURS	373	394	418	595 417	612 344	635 415

LA SITUATION DE L'EFFECTIF EN 2001

En 2001, le nombre de salariés visés par la *Loi* a augmenté de 3,8 % par rapport à l'année précédente, passant de 612 300 à 635 600. Cette hausse est attribuable au grand nombre de salariés recrutés dans le secteur des banques ainsi qu'au nombre plus élevé d'employeurs qui ont produit un rapport pour la première fois. L'effectif visé par la *Loi* s'est accru de 29 200 salariés en raison de hausses dans les secteurs des banques, des transports et des communications. Ces hausses ont été partiellement contrebalancées par une baisse importante dans les « autres secteurs » (6 100 salariés de moins).

En 2001, 55 employeurs ont présenté leur rapport pour la première fois, ce qui a ajouté près de 30 000 salariés à l'effectif visé par la *Loi*. Par ailleurs, 31 autres n'ont pas produit de rapport pour diverses raisons, ce qui a fait baisser l'effectif total d'environ 6 700 salariés. Par exemple, il se peut que les employeurs qui n'ont pas présenté de rapport cette année aient vu leur

effectif tomber sous la barre des 100 salariés, ou encore qu'ils aient fusionné avec d'autres employeurs ou fermé leurs portes; par ailleurs, d'autres employeurs ont pu avoir déposé leur rapport trop tard pour que leurs données soient incluses dans le présent rapport (voir au chapitre 4 la liste des employeurs).

Variations sectorielles

Les trois secteurs de compétence fédérale les plus grands qui sont visés par la *Loi* ont compté pour près de 92,9 % de l'effectif. Le secteur des communications venait au premier rang avec 33,9 % de l'effectif total, suivi par les banques (30,8 %) et les transports (28,2 %). Le secteur des banques a vu sa part de l'effectif croître de près de 2,1 %, tandis que celui des transports a augmenté de 0,7 %. Par ailleurs, le secteur des communications et les « autres secteurs » ont vu leur part diminuer de 1,4 % chacun.

Le nombre de salariés du secteur des banques, qui s'établit à 195 900, a atteint un niveau sans précédent en 2001, surpassant le niveau record de 185 000 enregistré en 1990. Cela met fin à la tendance à la baisse observée dans les années 1990 et signifie une hausse de 20 000 par rapport à la dernière année. L'évolution dynamique dans le secteur des banques est en grande partie attribuable aux fusions et aux acquisitions qui ont permis aux banques de diversifier leurs activités et de se lancer dans d'autres secteurs financiers non traditionnels.

Pour sa part, le secteur des transports a enregistré une baisse historique, son effectif tombant de 208 500 salariés en 1988 à 147 300 en 1997; toutefois, il a réussi à renverser la tendance depuis et compte 178 900 salariés en 2001. Si la baisse s'explique en grande partie par les fusions dans ce secteur, la remontée pourrait être attribuable aux échanges commerciaux avec les États Unis ainsi qu'aux voyages vers ce pays et à l'intérieur du Canada au cours des dernières années. Les forces dynamiques historiques dans le secteur des communications n'étaient pas aussi marquées que dans le secteur des banques et des transports; en effet, l'effectif dans le secteur des communications est tombé de 213 500 en 1990 à 191 200 en 1997, mais il a dépassé le maximum historique en 2001, alors qu'il s'est établi à 215 300. La force de ce secteur est attribuable à l'amélioration de la technologie et aux activités de convergence.

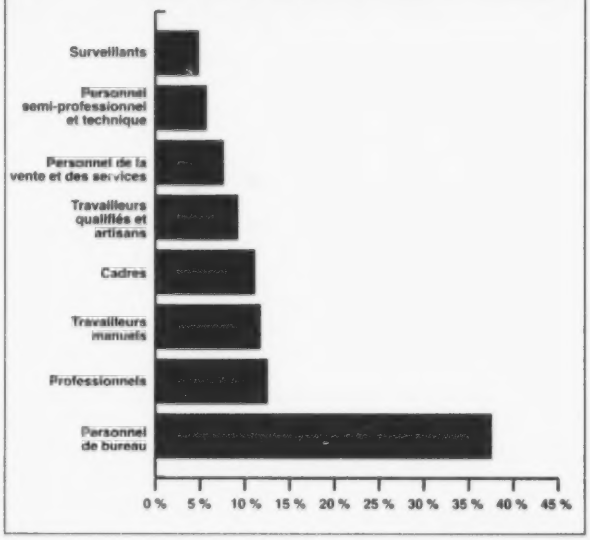
Variations régionales

Les quatre provinces du Canada ayant le plus d'habitants (Ontario, Québec, Colombie-Britannique et Alberta) ont compté pour 87,2 % de l'effectif visé par la *Loi* en 2001. La part du lion est revenue à l'Ontario, avec 46,1 %; venaient ensuite le Québec, avec 18,3 %, la Colombie-Britannique, avec 12,5 %, et l'Alberta, avec 10,2 %. L'Ontario et la Colombie-Britannique affichaient une augmentation de leur part de l'effectif par rapport à l'année précédente, tandis que le Québec et l'Alberta ont connu une baisse. Les neuf autres régions comptaient pour 12,8 % de l'effectif visé par la *Loi*. Dans le Nord, l'effectif des trois territoires était de 1 222 salariés, soit près de 0,2 % de l'effectif total.

En 2001, le nombre de salariés visés par la *Loi* a diminué dans sept des treize provinces et territoires par rapport à l'année précédente. C'est au Québec (-0,6 %), au Manitoba (-0,5 %) et en Saskatchewan (-0,4 %) que la baisse a été la plus forte.

Variations professionnelles

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI SELON LES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES EN 2001



En 2001, plus du tiers des salariés assujettis à la *Loi* étaient concentrés dans les emplois de la catégorie du personnel administratif et de bureau principal. La catégorie du personnel de bureau et celle du personnel administratif et du bureau principal ensemble comptaient pour 37,5 % de l'effectif, c'est-à-dire presque 0,5 % de plus qu'en 2000. Par ailleurs, une proportion plus importante de salariés appartenait à la catégorie des professionnels que l'année précédente. En 2001, les professionnels et le personnel semi-professionnel et technique comptaient pour 18,2 % de l'effectif comparativement à 17,9 % l'année précédente.

Les cadres (cadres supérieurs et intermédiaires et autres administrateurs) étaient le troisième groupe en importance, comptant pour 11,1 % de l'effectif visé par la *Loi* en 2001, ce qui représente une légère diminution par rapport aux 11,4 % de l'année précédente. Le pourcentage de salariés appartenant à la catégorie des travailleurs qualifiés et des artisans a diminué cette année encore de 0,4 % et s'est établi à 9,2 %.

La concentration des salariés a varié selon le secteur en 2001. Par exemple, 77,0 % des salariés du secteur des banques occupaient des postes appartenant aux catégories du travail de bureau et des professions libérales par rapport à 65,0 % dans les communications, 47,0 % dans les « autres secteurs » et seulement 23,3 % dans les transports. Si l'on compare la situation à celle de l'an dernier, on constate que la concentration était plus élevée qu'en 2000 (74,8 %), qu'elle était pratiquement la même dans le secteur des communications et plus faible dans les « autres secteurs » (44,8 %) et les transports (24,4 %).

Par contre, 48,0 % des salariés des transports occupaient des postes de travailleurs qualifiés et de travailleurs manuels spécialisés comparativement à seulement 0,1 % dans le secteur des banques. En 2001, on a également observé une diminution dans les deux groupes de gestion des banques et une augmentation dans les deux catégories professionnelles; dans le premier cas, la proportion a diminué de 1,8 %, tombant à 17,3 %, et dans le deuxième, elle a augmenté de 1,0 %, s'établissant à 20,3 %.

RECRUTEMENTS

En 2001, il y a eu 109 500 nouveaux salariés chez les employeurs visés par la *Loi*, comparativement à 102 600 en 2000 et à seulement 74 300 en 1999. Cette hausse de 35 200 salariés sur une période de deux ans a porté le taux des recrutements par rapport à l'effectif visé par la *Loi* à 17,2 % en 2001, soit le taux le plus élevé observé depuis 1990, par rapport à 12,7 % en 1999.

Au cours de l'année de référence, c'est le secteur des communications qui était en tête avec 37,8 % de tous les recrutements effectués par les employeurs assujettis à la *Loi;* venaient ensuite les communications (30,2 %), les banques (26,4 %) et les « autres secteurs » (5,6 %).

La proportion des nouveaux salariés dans l'effectif a augmenté dans tous les secteurs, sauf dans celui des communications où elle est tombée de 18,7 % à 15,4 %. Cette proportion est passée de 12,5 % à 14,8 % dans le secteur des banques et de 21,5 % à 23,1 % dans les transports. Elle a également augmenté dans les « autres secteurs », passant de 12,0 % à 13,5 %. L'année 2001 a connu un nombre sans précédent de recrutements dans tous les secteurs, en particulier dans celui des transports, où 41 300 personnes ont été embauchées, et dans les communications, où les employeurs ont recruté 33 100 salariés battant ainsi le record établi en 1989, soit 31 200 personnes.

En 2001, dans le secteur des banques, les employeurs ont embauché 7 300 personnes de plus qu'en 2000, alors que le secteur des transports a recruté 6 000 salariés de plus. Les nouveaux salariés ne provenaient pas tous de l'extérieur de l'effectif. Certains ont été mutés d'entreprises dont l'actif a été acquis par une entreprise visée par la *Loi*.

Environ 65,6 % des nouveaux salariés qui se sont ajoutés au cours de l'année à l'effectif visé par la *Loi* travaillaient à plein temps, 30,6 % à temps partiel et 3,8 % étaient des salariés temporaires. Il s'agit là d'une variation importante par rapport à l'année précédente où 67,6 % des recrutements

étaient concentrés dans les emplois à plein temps, 31,6 % dans les emplois à temps partiel et seulement 0,8 % dans les emplois temporaires.

CESSATIONS DE FONCTIONS

Le nombre de cessations de fonctions avait augmenté considérablement, soit de 28,4 %, de 1999 à 2000, passant de 72 940 à 94 000 en 2000, mais il est tombé à 92 700 en 2001. Le niveau et l'ampleur des hausses en 2000 et 2001 sont les plus élevés depuis 1986. En 2001, le nombre de cessations de fonctions était beaucoup moins élevé que celui des recrutements. En conséquence, le résultat net est positif pour la quatrième année consécutive. C'est ce qui s'est produit tous les ans de 1990 à 1997. Le nombre de nouveaux salariés a été supérieur au nombre des salariés licenciés, l'écart étant de 16 800 personnes en 2001 dans l'effectif visé par la *Loi*. Cet écart est le plus important à ce jour et il est le double de celui de l'année dernière.

Le secteur des transports a enregistré 32,3 % de toutes les cessations de fonctions, suivi par le secteur des communications avec 29,5 %, celui des banques avec 27,3 % et, enfin, les « autres secteurs » avec 10,8 %. Par rapport à l'an dernier, en pourcentage de l'effectif visé par la *Loi*, les cessations de fonctions ont diminué dans les secteurs des communications et des banques : elles sont passées respectivement de 15,5 % à 12,7 % et de 16,2 % à 12,9 %. Le nombre des cessations de fonctions a augmenté dans le secteur des transports, où il est passé de 16,1 % à 16,7 %, et a enregistré une hausse très importante dans les « autres secteurs », soit de 13,6 % à 22,2 %.

Ce sont les employeurs du secteur des transports qui se sont distingués en 2001, embauchant plus de personnes qu'ils n'en ont licenciées. Dans ce secteur, l'écart entre les cessations de fonctions et les recrutements était de 11 400. Dans le secteur des communications, le nombre de salariés embauchés était plus élevé que celui des salariés licenciés, l'écart étant de 5 700; dans le secteur des banques, l'écart était de 3 600. Par contre, dans les « autres secteurs », il y eu beaucoup plus de cessations de fonctions que de recrutements (-3 900).

PROMOTIONS

En 2001, les employeurs visés par la *Loi* ont promu 51 000 salariés, soit près de 9 500 de moins qu'en 2000, mais presque le même nombre que les années antérieures. En pourcentage de l'effectif, les promotions sont passées de 10,2 % à 8,0 % en 2001.

C'est encore une fois dans le secteur des banques que la proportion la plus élevée de salariés a été promue. Les promotions accordées dans ce secteur comptaient pour 54,2 % de toutes les promotions dans l'effectif visé par la *Loi;* venaient ensuite les communications avec 22,0 %, les transports avec 16,1 % et les « autres secteurs » avec 7,8 %. En proportion de l'effectif, le nombre de salariés promus est passé de 16,1 % à 14,1 % dans le secteur des banques, de 5,5 % à 4,6 % dans les transports, de 7,5 % à 5,2 % dans les communications et, enfin, de 9,4 % à 8,7 % dans les « autres secteurs ».

SALAIRES

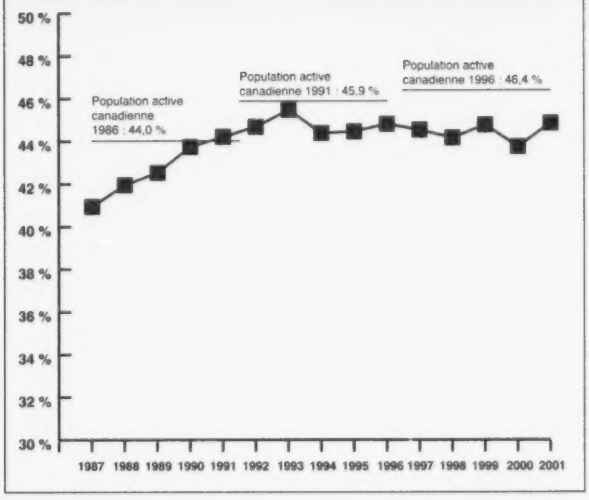
En 2001, le salaire moyen de l'effectif visé par la *Loi* a augmenté de 2 000 $, ou 4,0 %, pour atteindre 53 200 $. Depuis 1997, il s'est accru globalement de 13,9 %. Au cours de l'année de référence, 61,6 % de l'effectif visé par la *Loi* gagnaient moins de 50 000 $ comparativement à 64,0 % l'an dernier. Au bas de l'échelle salariale, 12,3 % des salariés gagnaient un salaire inférieur à 30 000 $ en 2001, par rapport à 13,6 % un an auparavant. En 2001, la proportion de salariés touchant 50 000 $ ou plus a augmenté, s'établissant à 38,4 % comparativement à 35,9 % en 2000. Près de la moitié de l'effectif (49,3 %) gagnait un salaire se situant au milieu de l'échelle, soit entre 30 000 $ et 49 999 $, comparativement à 50,5 % en 2000.

5.2 Les femmes

- *La représentation des femmes dans la population active visée par la Loi a augmenté en 2001.*
- *Beaucoup plus de femmes ont obtenu un emploi cette année et beaucoup moins en ont perdu un. Le nombre de recrues a donc dépassé celui des cessations de fonctions.*
- *La part des promotions obtenues par les femmes a diminué légèrement, mais elles ont encore obtenu la majorité des promotions.*
- *Le salaire moyen des femmes représentait 79,3 % de celui des hommes, soit 0,6 % de plus que l'an dernier.*
- *Le taux de représentation des femmes était le plus élevé dans les banques (71,0 %) et ensuite dans les communications (41,3 %).*
- *Les femmes sont encore très concentrées dans les emplois de bureau, mais elles ont fait d'importants progrès au niveau des cadres et des professionnels.*

REPRÉSENTATION

REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI ET DANS LA POPULATION ACTIVE CANADIENNE (EN POURCENTAGE)



La représentation des femmes dans la population active du secteur privé de compétence fédérale visé par la *Loi* est passée de 43,8 % en 2000 à 44,8 % en 2001. Ce taux se compare très bien avec celui de 1987, qui s'élevait à 40,9 %, et représente près de 96,6 % du taux de disponibilité des femmes sur le marché du travail, qui s'établit à 46,4 %. La population active visée par la *Loi* comptait 284 900 femmes en 2001, soit près de 22 300 de plus qu'en 2000.

En ce qui concerne la répartition des femmes de la population active visée par la *Loi*, en 2001, 48,8 % d'entre elles travaillaient dans les banques, 31,2 % dans les communications, 15,5 % dans les transports et seulement 4,5 % dans les « autres secteurs ». L'année précédente, 47,2 % d'entre elles se trouvaient dans les banques, 33,3 % dans les communications, 14,5 % dans les transports et 5,1 % dans les « autres secteurs ». Autrement dit, c'est seulement dans les banques que le nombre d'employés de sexe féminin a connu une augmentation notable en 2001.

Par contre, la représentation des femmes a diminué dans les banques et les communications en 2001. Dans les banques, elle a chuté de 0,3 % pour se situer à 71,4 % et cette tendance baissière se poursuit depuis 1992, où elle était de 76,3 %. La représentation des femmes a aussi faibli dans les communications, où elle est passée de 41,7 % à 41,3 %, mais elle s'est maintenue dans la fourchette de 40,0 % à 42,0 %, un fait remarqué depuis 12 ans. Par contre, elle a notablement augmenté dans les transports, en sautant de 22,9 % à 24,6 %, et se compare très favorablement à celle de 1987, qui était de 16,9 %. nfin, elle s'est encore améliorée dans les « autres secteurs », en passant de 26,5 % à 28,5 %.

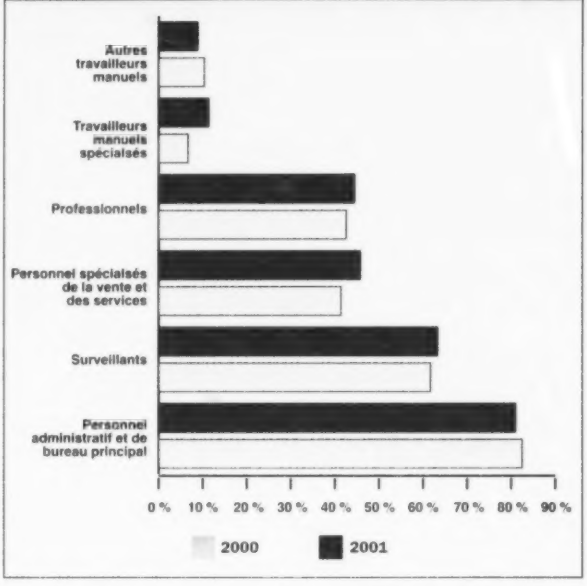
En 2001, près de 9 femmes sur 10 de la population active visée par la *Loi* vivaient dans les quatre provinces les plus peuplées, soit l'Ontario (47,0 %), le Québec (18,2 %), la Colombie-Britannique (12,2 %) et l'Alberta (10,1 %). Ces pourcentages ont augmenté en Ontario et en Colombie-Britannique et ils ont diminué au Québec et en Alberta. Par contre, la représentation des femmes de cette population a diminué en Colombie-Britannique, où elle est passée de 44,5 % à 44,3 %, mais elle a augmenté en Ontario passant de 44,7% à 46,2%, au Québec de 44,5 % à 44,9 % et en Alberta de 43,3% à 44,9 %.

Dans les provinces, c'est au Nouveau-Brunswick que la représentation des femmes de la population active visée par la *Loi* est restée la plus élevée, soit 51,8 %, et c'est au Manitoba et en Saskatchewan qu'elle a été encore la plus basse, soit 37,4 % et 42,3 % respectivement. C'est dans cette dernière province, cependant, qu'elle a connu sa plus forte augmentation (3,6 %) comparativement à l'année précédente, tandis qu'elle a subi sa seule diminution en Colombie-Britannique. Quant aux territoires, c'est dans ceux du Nord-Ouest que la représentation des femmes a été la plus faible au Canada, soit 31,8 %, alors que la plus forte a été dans celui du Yukon, soit 57,6 %. Cette apparente contradiction est attribuable au fait que la population des territoires est si limitée qu'elle se prête mal à l'analyse statistique.

En 2001, les femmes de la population active visée par la *Loi* étaient très concentrées dans les catégories professionnelles du travail administratif et de bureau et de la vente et des services. Exactement les deux tiers ou 65,9 % d'entre elles se trouvaient dans ces catégories, soit 45,3 % dans le personnel de bureau 12,5 % dans le personnel administratif et de bureau principal, et 8,1 % dans le personnel intermédiaire de la vente et des services. Cependant, leur taux de concentration dans ces catégories a légèrement diminué, puisqu'il était de 66,9 % en 2000. Par contre, les femmes ne représentaient que 24,6 % des cadres et des professionnelles, comme l'année précédente, et elles ont même connu un recul chez les cadres, où elles sont passées de 10,8 % à 10,0 %.

La représentation des femmes a augmenté dans dix catégories professionnelles, mais elle a diminué dans quatre en 2001. Par exemple, elle a poursuivi sa chute chez les autres travailleurs manuels et le personnel administratif et de bureau principal, passant de 10,4 % à 8,9 % dans le premier cas et de 82,5 % à 81,0 % dans le deuxième. Elle a connu ses plus fortes hausses chez les travailleurs manuels spécialisés, où elle est passée de 6,7 % à 11,4 %, dans le personnel spécialisé de la vente et des services, où elle a grimpé de 41,4 % à 45,8 % et chez les surveillants, où elle s'est hissée de 61,7 % à 63,3 %. Elle est restée la plus élevée chez le personnel administratif et de bureau principal (81,0 %), chez le personnel de bureau (66,6 %) et chez le personnel intermédiaire de la vente et des services (65,9 %).

REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS DES PROFESSIONS CHOISIES DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI, 2000 ET 2001



INDICE DE REPRÉSENTATIVITÉ

Même si leur représentation dans la population active visée par la *Loi* équivalait à près de 96,6 % de leur disponibilité sur le marché du travail, soit 44,8 % sur 46,4 %, les femmes restent gravement sous-représentées dans six catégories professionnelles où leur taux de représentation est inférieur à 60,0 % de leur taux de disponibilité, soit le personnel semi-professionnel et technique, les contremaîtres, les travailleurs qualifiés et artisans, et autre personnel de la vente et des services.

RECRUTEMENTS

La part des femmes de la population active visée par la *Loi* a augmenté en matière d'embauche en 2001, comparativement à l'année précédente. Elle est passée de 38,6 % à 41,3 %. Autrement dit, plus de 45 200 femmes ont été engagées en 2001, comparativement à environ 39 700 en 2000. Ces chiffres dépassent de près de 20 000 ceux de 1997 et sont les plus élevés depuis 1989.

La part de l'embauche des femmes a augmenté dans quatre catégories professionnelles notamment chez les professionnels, le personnel administratif et de bureau principal et les travailleurs manuels spécialisés. Par contre, elle a diminué dans six catégories professionnelles, surtout dans les deux catégories de cadres, chez le personnel semi-professionnel et technique et chez les surveillants.

CESSATIONS DE FONCTIONS

Les employeurs visés par la *Loi* ont licencié 1 800 femmes de moins qu'en 2000. La part des femmes dans l'ensemble des cessations de fonctions a diminué, passant de 41,3 % en 2000 à 39,9 % en 2001, se maintenant ainsi dans la fourchette habituelle de 39,2 % à 41,9 %. Le nombre de recrues a dépassé de 8 300 le nombre de cessations de fonctions. Par secteur, les cessations de fonctions ont été moins nombreuses dans les banques, mais plus nombreuses dans les trois autres secteurs. En pourcentage, elles représentent 64,6 % de l'ensemble des cessations de fonctions dans les banques, 39,9 % dans les communications, 23,9 % dans les « autres secteurs » et 24,3 % dans les transports. Elles ont augmenté dans cinq catégories professionnelles et diminué dans sept. Signalons en particulier que moins de femmes ont perdu leur emploi dans les deux catégories de cadres, chez les professionnels et chez les surveillants et que plus de femmes l'ont perdu de fonctions dans la catégorie du personnel, semi-professionnel et technique, et du personnel spécialisé de la vente et des services.

PROMOTIONS

Les femmes se sont vu offrir 5 200 promotions de moins en 2001, soit 27 100 des 51 000 accordées dans la population active visée par la *Loi*, ce qui a fait légèrement baisser de 53,4 % en 2000 à 53,2 % en 2001 leur part de l'avancement obtenu par cette population. Ce pourcentage est le plus faible depuis 1987 et il est bien inférieur au sommet de 59,7 % atteint en 1990. Cependant, le taux de promotion des femmes a encore dépassé leur taux de représentation dans la population active visée par la *Loi* ainsi que la part des promotions des hommes de cette population, qui s'est élevée à 46,8 % en 2001. Près de 68,4 % des promotions ont été accordées à des femmes dans les banques, comparativement à 22,6 % dans les transports, 46,1 % dans les communications et 29,8 % dans les « autres secteurs ». Les femmes reçoivent généralement 72,0 % des promotions dans les banques.

SALAIRES

SALAIRES MOYENS DES FEMMES TRAVAILLANT À PLEIN TEMPS EN POURCENTAGE DES SALAIRES MOYENS DES HOMMES SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ, 2001

Banques	64,0 %
Transports	75,9 %
Communications	86,9 %
Autres secteurs	80,8 %
TOUS LES SECTEURS	78,6 %

L'écart salarial moyen entre les femmes et les hommes travaillant à temps plein a légèrement diminué en 2001 et le déséquilibre entre les hommes et les femmes des niveaux de salaire supérieurs et inférieurs s'est maintenu. Autrement dit, il y a beaucoup plus de femmes que d'hommes qui travaillent pour un salaire inférieur et beaucoup plus d'hommes que de femmes qui touchent un salaire supérieur.

Le salaire moyen des femmes travaillant à temps plein dans la population active visée par la *Loi* était de 45 820 $ en 2001, comparativement à 58 250 $ pour les hommes, et l'écart entre les sexes a diminué de 0,7 % pour s'établir à 20,7 %. En effet, le salaire moyen des femmes a augmenté dans les quatre grands secteurs industriels visés par la *Loi* et en particulier dans les transports, où il a grimpé de 2 800 $. L'écart s'est rétréci dans ce secteur, où le salaire moyen des femmes est passé de 74,4 % à 75,9 % de celui des hommes. L'écart s'est amenuisé aussi dans les banques, les communications et les « autres secteurs ».

Cependant, il est resté le plus élevé dans les banques, où les femmes n'ont gagné que 64,0 % du salaire des hommes.

Même si le salaire moyen des femmes de la population active visée par la *Loi* est resté le plus élevé dans les « autres secteurs », soit 51 049 $, c'est dans le secteur des communications que l'écart entre les femmes et les hommes a été le plus faible, puisqu'elles y ont gagné 86,9 % du salaire de ces derniers.

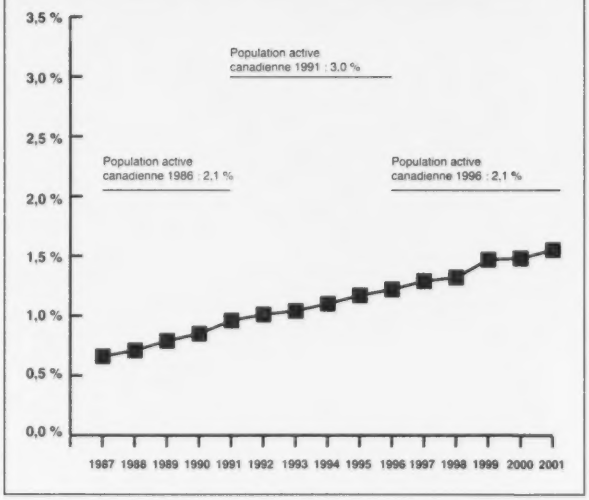
Environ 17,8 % des femmes travaillant à temps plein ont gagné moins de 30 000 $, comparativement à seulement 8,6 % des hommes. Dans les niveaux supérieurs, seulement 25,2 % des femmes ont touché plus de 50 000 $, comparativement à 47,4 % des hommes. Autrement dit, il y avait 10 femmes pour 5 hommes parmi les niveaux inférieurs et 5 femmes pour 10 hommes aux niveaux supérieurs. A la mi-échelle, c'est à dire entre 30 000 $ et 49 999 $, on trouvait 44,0 % des hommes et 57,1 % des femmes.

5.3 Les Autochtones

- ***En 2001, le taux de représentation des Autochtones a augmenté de 0,1 % pour atteindre 1,6 %, soit son niveau le plus élevé depuis 1987.***
- ***La représentation des Autochtones a augmenté dans tous les secteurs, sauf les banques, où elle a encore diminué de 0,1 % pour s'établir à 1,1 %.***
- ***Plus des trois-quarts des Autochtones visés par la Loi travaillaient dans quatre provinces et la majorité d'entre eux était concentrés dans trois catégories professionnelles.***
- ***Le recrutement des Autochtones a augmenté cette année, tout comme les cessations de fonctions. Cependant, il y a eu plus de recrues que de cessations de fonctions.***
- ***Les Autochtones ont eu plus de promotions cette année.***
- ***L'écart salarial entre les hommes autochtones et l'ensemble des hommes et entre les femmes autochtones et l'ensemble des femmes s'est encore élargi cette année.***

REPRÉSENTATION

REPRÉSENTATION DES AUTOCHTONES DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI ET DANS LA POPULATION ACTIVE CANADIENNE (EN POURCENTAGE)



Le taux de représentation des Autochtones dans la population active visée par la *Loi* est passé de 1,5 % en 2000 à 1,6 % en 2001, son niveau le plus élevé depuis 1987, où il n'était que de 0,7 %. On ne peut le comparer avec leur taux de disponibilité sur le marché du travail de 2001, parce que les données du dernier recensement ne sont pas encore disponibles. Cependant, il est encore inférieur à leur taux de disponibilité de 1996, qui s'élevait à 2,1%.

En 2001, la population active visée par la *Loi* comptait 10 000 Autochtones, dont 2 100 ou 21,5 % travaillaient dans les banques, 3 700 ou 37,0 % dans les transports, 2 900 ou 29,3 % dans les communications et 1 200 ou 12,2 % dans les « autres secteurs »

La représentation des Autochtones a augmenté dans tous les secteurs en 2001, sauf dans les banques où elle a encore diminué, passant de 1,2 % à 1,1%. Elle a progressé de 0,3 % à 2,1 % dans les transports, de 0,1 % à 1,4 % dans les communi-cations et de 0,3 % à 2,7 % dans les « autres secteurs ». Depuis 1996, elle s'est le plus améliorée dans les transports, où elle est passée de 1,2 % à 2,1 %, mais elle s'est aussi renforcée dans les communications, où elle est montée de 1,1 % à 1,4 % et dans les autres secteurs où elle a grimpé de 2,0 % à 2,7 %. Dans les banques, cependant, elle n'a pas changé depuis 1996, où elle était de 1,1 %.

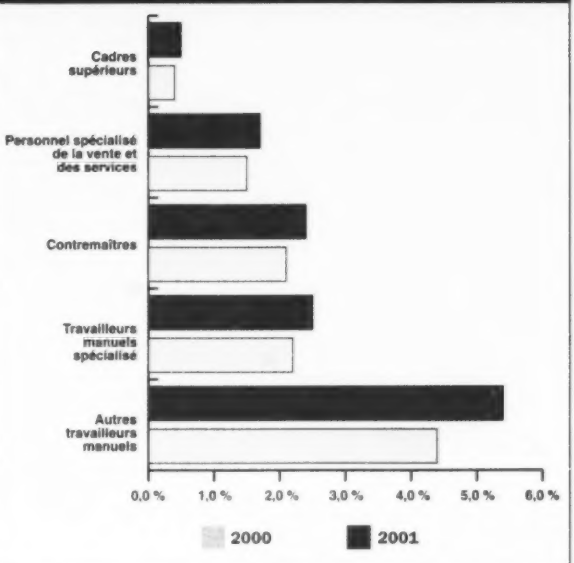
En 2001, plus des trois quarts des Autochtones de la population active visée par la *Loi* vivaient dans quatre provinces : l'Ontario, le Manitoba,

la Colombie-Britannique et l'Alberta. On comptait plus de 1 000 employés autochtones dans chacune de ces provinces. Leur représentation s'élève encore à 1,1 % de la population visée en Ontario, mais elle a augmenté de 0,3 % à 4,5 % au Manitoba, de 0,1 % à 1,7 % en Colombie-Britannique, et de 0,3 % à 2,2 % en Alberta. Elle est supérieure à la moyenne nationale dans les provinces de l'Ouest, dans les territoires et à Terre-Neuve. En effet, les travailleurs autochtones représentent 18,1 % de la population active visée par la *Loi* dans les Territoires du Nord-Ouest, 5,7 % au Yukon, 5,3 % en Saskatchewan, 4,5 % au Manitoba et 3,1 % à Terre-Neuve. Par contre, la représentation des Autochtones est inférieure à la moyenne nationale dans l'Est et le Centre du Canada (sauf à Terre-Neuve), où elle varie entre 0,4 % à l'Île-du-Prince-Édouard et 1,1 % en Ontario.

En 2001, près de 6 Autochtones sur 10 dans la population active visée par la *Loi* appartenaient à trois catégories professionnelles, soit le personnel de bureau, les travailleurs qualifiés et artisans ainsi que les travailleurs manuels spécialisés. Leur répartition entre les 14 catégories professionnelles a légèrement changé. On a constaté une augmentation dans sept catégories. Par exemple, le pourcentage de professionnels autochtones a grimpé encore une fois, passant de 6,8 % à 7,1 % et celui des travailleurs manuels spécialisés a sauté de 15,7 % à 17,2 %. Par contre, le pourcentage d'Autochtones a diminué dans les sept autres catégories, surtout chez les cadres intermédiaires et autres administrateurs, où il a reculé de 5,9 % à 5,4 %, et chez le personnel de bureau, où il a fléchi de 31,5 % à 30.0 %. Plus de 35,6 % de l'ensemble des travailleurs autochtones appartenaient à cette dernière catégorie en 2001.

La représentation des Autochtones de la population active visée par la *Loi* a augmenté dans 12 catégories professionnelles et n'a pas changé dans les deux autres. Elle s'est le plus renforcée chez les autres travailleurs manuels (+0,9 %) et chez les contremaîtres (+0,3 %). Elle était plus élevée que la moyenne de 1,6 % dans six catégories et surtout dans celle des autres travailleurs manuels (5,4 %), des travailleurs manuels spécialisés (2,5 %) et des contremaîtres

REPRÉSENTATION DES AUTOCHTONES DANS DES PROFESSIONS CHOISIES DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI, 2000 ET 2001

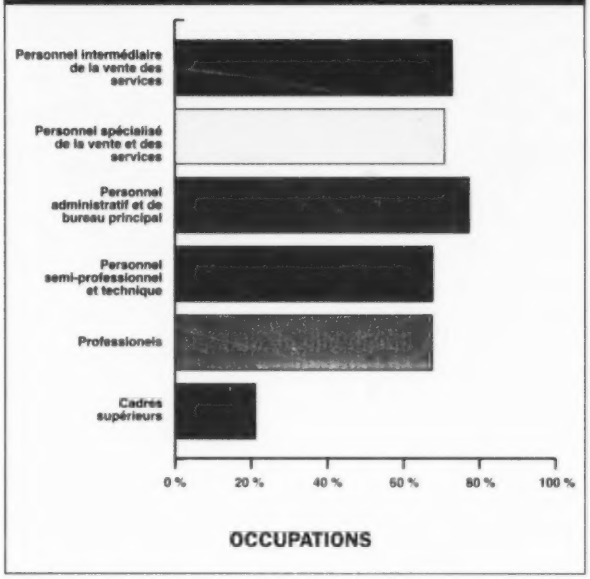


(2,4 %). Elle était la moins élevée dans la catégorie des cadres supérieurs, soit 0,6 %.

En 2001, la représentation des Autochtones dans le secteur bancaire a diminué dans sept catégories professionnelles, et n'a augmenté que dans deux seulement. La baisse la plus significative fut dans la catégorie des cadres intermédiaires et autres administrateurs (-1,0 %), suivi du personnel de bureau (-0,1 %) mais la hausse la plus importante fut notée dans le secteur du personnel spécialisé de la vente et des services passant de 5,3 % à 6,3 %, et dans le secteur du personnel intermédiaire de la vente et des services de 1,5% à 3,1 %.

Les Autochtones ont par contre obtenu un meilleur résultat dans le secteur des transports, où la représentation a augmenté dans treize des quatorze catégories professionnelles. Le taux de représentation a grimpé de 0,8 % à 1,6 % dans le secteur des surveillants et de 2,3% à 2,6% pour les contremaîtres. La représentation dans le secteur des communications a augmenté de 0,1 % à 1,4 % en 2001. La représentation a connu une augmentation dans douze catégories mais a chuté dans les deux autres. L'augmentation la plus remarquable fut dans la catégorie des cadres ou elle a doublé, passant de 0,3 % à 0,6 %, ainsi que

AUTOCHTONES : INDICE DE REPRÉSENTATIVITÉ AUX PROFESSIONS AU DESSOUS DE LA DISPONIBILITÉ DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL



pour les contremaîtres ou elle a passé de 0,5 % à 1,0 %. la catégorie du personnel spécialisé de la vente et des services a grimpé de 0,9 % à 1,1 %. C'est dans le secteur des autres travailleurs manuels qu'elle a chuté passant de 10,5% à 8,8 %.

La représentation des Autochtones a aussi connu une hausse favorable dans dix des quatorze catégories pour les « autres secteurs » passant de 2,4 % à 2,7 %. Le taux le plus remarquable fut enregistré dans le secteur des cadres où il est passé de 0,2 % à 0,5 %, suivi des cadres intermédiaires et autres administrateurs (de 0,6 % à 0,8 %), et des surveillants (de 1,4 % à 1,8 %). La représentation de ce groupe désigné dans les «autres secteurs» était au dessus de 2,7 % dans trois catégories dont, les autres travailleurs manuels (8,9 %), les travailleurs manuels spécialisés (5,2 %) et finalement les travailleurs qualifiés et artisans (5,8 %).

INDICE DE REPRÉSENTATIVITÉ

L'indice de représentativité correspond au pourcentage entre la représentation d'un groupe désigné dans la population active visée par la *Loi* et sa disponibilité dans le marché du travail canadien en 2001. La représentation des Autochtones dans la population active a presque atteint 76,2 % de leur disponibilité sur le marché du travail, soit 1,5 % par rapport à 2,1 %. Une représentativité inférieure à 80,0 % est considérée comme assez faible, et c'est le cas des Autochtones dans six catégories professionnelles. Elle est même très faible chez les cadres supérieurs, où l'indice ne donne que 21,1 %.

RECRUTEMENTS

Le taux d'embauche des Autochtones dans la population active visée par la *Loi* a augmenté, passant de 1,6 % en 2000 à 1,7 % en 2001, mais il est resté inférieur au sommet de 1,9 % atteint en 1994. Près de 1 900 Autochtones de cette population ont été embauchés en 2001. Le nombre d'Autochtones recrutés a été supérieur à 1 000 dans six des 13 années où un rapport sur l'équité en matière d'emploi a été soumis, soit entre 1989 et 1990 et entre 1998 et 2001.

L'embauche des Autochtones a été inégale dans les quatre secteurs industriels. Près de 50,0 % des nouveaux employés autochtones ont été engagés dans les transports, 26,3 % dans les communications, 14,4 % dans les banques et 10,0 % dans les « autres secteurs ». En pourcentage de l'ensemble des travailleurs embauchés, les Autochtones ont obtenu leur taux d'embauche le plus élevé dans les «autres secteurs» soit 2,9 %, suivis par les transports 2,2 % et les communications 1,5 %. Cependant, seulement 0,9 % des nouveaux postes créés dans les banques ont été accordés à des Autochtones en 2001. Le pourcentage d'Autochtones recrutés dans la population active visée par la *Loi* a augmenté dans 9 catégories professionnelles, surtout chez les surveillants, où il a sauté de 1,1% à 3,2 % et chez les travailleurs qualifiés et artisans, où il est passé de 1,7 % à 2,4 %. Il a diminué dans 5 catégories professionnelles, surtout dans celle des cadres supérieurs où il a chuté de 0,4 % à 0,2 %, et dans celle des travailleurs manuels spécialisés où il a baissé de 3,3 % à 2,8 %.

CESSATIONS DE FONCTIONS

Pour une sixième année consecutive, en 2001, plus de 1000 Autochtones ont perdu leur emploi, soit près de 1 600 ou 1,7 % de l'ensemble des cessations de fonctions, comparativement à 1,6 %

en 2000. Par secteur, leur part de l'ensemble des cessations de fonctions a baissé dans les banques, où elle est passée de 1,4 % à 1,2 %, et dans les « autres secteurs », où elle est tombée de 2,3 % à 2,1 %. Par contre, elle a augmenté dans les communications, grimpant de 1,3 % à 1,4 %, et dans les transports, sautant de 1,9 % à 2,3 %. Comme en 2000, le nombre de recrues a dépassé le nombre de cessations de fonctions, contrairement à la tendance observée entre 1995 et 1999.

PROMOTIONS

La part des promotions obtenues par les Autochtones de la population active visée par la *Loi* est passée de 1,4 % en 2000 à 1,6 % en 2001, débordant ainsi la fourchette de 1,2 % à 1,5 % en place depuis 1995. Près de 40,5 % de ces promotions ont été accordées dans les banques, comparativement à 24,0 % dans les transports, 21,6 % dans les communications et 13,9 % dans les « autres secteurs ». Ces taux constituent une diminution dans le cas des banques et une augmentation dans les trois autres secteurs industriels, surtout dans les « autres secteurs » et les communications, où la part des Autochtones est passée respectivement de 2,3 % à 2,8 % et de 1,1 % à 1,5 % des promotions. La part des promotions des Autochtones a augmenté dans 8 catégories professionnelles, surtout chez les cadres supérieurs, où elle a sauté de 0,3 % à 1,1 %, chez les surveillants, où elle a grimpé de 1,8 % à 2,3 % et chez le personnel spécialisé de la vente et des services, où elle a bondi de 0,7 % à 2,1 %. Elle a chuté dans 6 catégories professionnelles, surtout chez les professionnels, où elle est passée de 9,9 % à 1,1 %.

SALAIRES

L'écart salarial entre les femmes autochtones et l'ensemble des femmes s'est élargi pour la cinquième année consécutive, comme celui entre les hommes autochtones et l'ensemble des hommes. En outre, le grave déséquilibre entre les Autochtones des deux sexes et l'ensemble des hommes et des femmes s'est maintenu dans les salaires les plus élevés et les moins élevés. En

POURCENTAGE DES HOMMES ET DES FEMMES AUTOCHTONES DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI QUI ONT GAGNÉ 50 000 $ OU PLUS, 2000 ET 2001

	1999 (%)	Variation (points de %)	2000 (%)	Variation (points de %)	2001 (%)
Hommes autochtones	31,3	2,7	34,0	1,4	35,4
L'ensemble des hommes	42,8	1,9	44,7	2,7	47,4
Femmes autochtones	10,7	2,2	12,9	2,4	15,3
L'ensemble des femmes	19,2	3,5	22,7	2,5	25,2

effet, le salaire moyen des femmes autochtones travaillant à temps plein dans la population active visée par la *Loi* s'est élevé à 39 300 $ en 2001, comparativement à 45 800 $ pour l'ensemble des femmes. L'écart salarial entre ces deux groupes de femmes s'est encore élargi cette année, le premier ne gagnant plus que 85,7 % du salaire moyen de l'autre. Chez les hommes, il s'est encore creusé aussi en 2001, les Autochtones ne touchant plus que 84,8 % du salaire de l'ensemble des hommes, comparativement à 86,3 % en 2000. En 2001, le salaire moyen des hommes autochtones était de 49 450 $, comparativement à 58 250 $ pour l'ensemble des hommes.

Près de 26,4 % des femmes autochtones de la population active visée par la *Loi* qui travaillaient à temps plein gagnaient moins de 30 000 $ en 2001, comparativement à 17,8 % de l'ensemble des femmes. Seulement 13,6 % des hommes autochtones gagnaient aussi peu, comparativement à 8,6 % de l'ensemble des hommes.

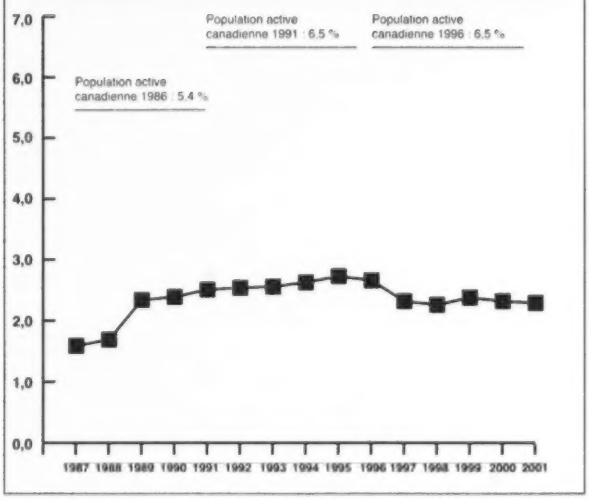
Au niveau salarial supérieur, 15,3 % des femmes autochtones gagnaient plus de 50 000 $, comparativement à 25,2 % de l'ensemble des femmes et à 35,4 % des hommes autochtones. Ces derniers recevaient donc plus que les femmes autochtones et l'ensemble des femmes, mais moins que l'ensemble des hommes, dont 47,4 % touchaient un tel salaire en 2001. Dans la population active visée par la *Loi*, quatre hommes pour deux femmes recevaient un salaire élevé et dans la main-d'oeuvre autochtone, la proportion s'établissait à cinq hommes pour deux femmes. Les femmes autochtones sont donc doublement pénalisées.

5.4 Les personnes handicapées

- ***Cette année, la représentation des personnes handicapées n'a pas changé, prolongeant une tendance à la diminution amorcée en 1996.***
- ***La part des recrutements revenant aux personnes handicapées a été plus importante en 2001 alors que, du point de vue des cessations de fonctions et des promotions, elle est demeurée stable. Le rythme auquel les personnes handicapées quittent l'effectif est inquiétant.***
- ***En 2001, l'écart salarial entre les femmes handicapées et l'ensemble des femmes s'est rétréci, mais celui entre les hommes handicapés et l'ensemble des hommes s'est élargi.***

REPRÉSENTATION

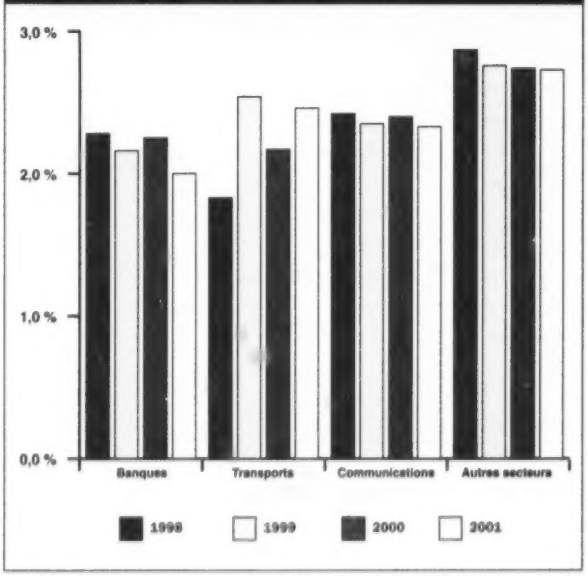
REPRÉSENTATION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI ET DANS LA POPULATION ACTIVE CANADIENNE



En 2001, la représentation des personnes handicapées (2,3 %) dans l'effectif visé par la *Loi* est restée la même, prolongeant la tendance à la diminution amorcée en 1996. Il s'agit d'un taux beaucoup moins élevé que le maximum de 2,7 % enregistré en 1995. Au cours de la période de référence, l'effectif visé par la *Loi* s'est établi à 14 500 salariés, ce qui représente une baisse de 600 par rapport au niveau observé en 2000 et de 1 600 par rapport au niveau historique de 16 100 enregistré en 1995. Le taux de représentation de cette année fait assez mauvaise figure à côté du taux de disponibilité de ce groupe dans la population active canadienne, soit 6,5 %. Les résultats de la nouvelle Enquête sur la santé et les limitations d'activité (ESLA) seront rendus publics en 2003 et devraient révéler un pourcentage plus élevé de personnes handicapées dans la population active canadienne.

Le taux de représentation des personnes handicapées variait entre 2,0 % et 2,7 % dans les quatre secteurs d'activité. Environ 34,5 % de ces salariés travaillaient dans le secteur des communications, 30,2 % dans le secteur des transports et 26,9 % dans celui des banques. Le reste, soit 8,4 %, travaillaient dans les « autres secteurs ».

REPRÉSENTATION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ, 1998 À 2001



En 2001, la proportion de personnes handicapées dans l'effectif a augmenté uniquement dans le secteur des transports, grimpant de 2,2 % à 2,5 %. Cette proportion a diminué dans le secteur des banques de 2,3 % à 2,0 % et dans celui des

communications de 2,4 % à 2,3 %, mais est demeurée inchangée à 2,7 % dans les « autres secteurs ».

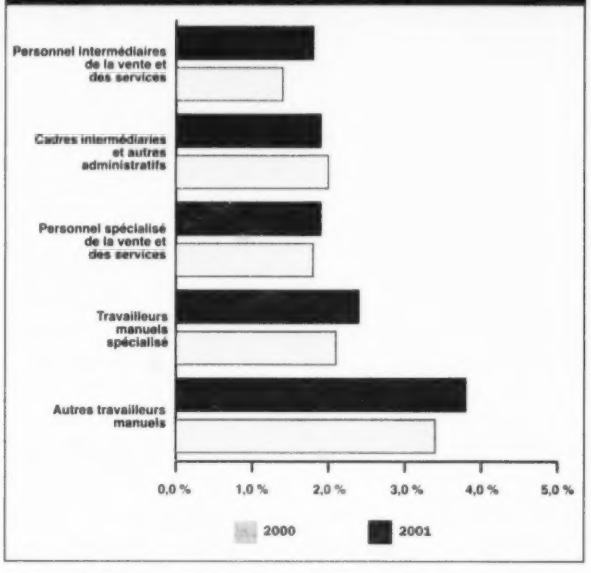
En 2001, c'est dans le secteur bancaire que la représentation des personnes handicapées a été la plus faible et que la baisse a été la plus marquée. La représentation des salariés handicapés, qui était de 2,0 % contraste vivement avec le taux de 4,1 % observé en 1990 dans ce secteur. Autre fait remarquable, le nombre de salariés handicapés dans le secteur bancaire est passé de 7 500 en 1990 à 3 900 en 2001.

Au cours de l'année de référence, près de 82,7 % de tous les salariés handicapés dans l'effectif visé par la *Loi* étaient concentrés dans quatre provinces, soit l'Ontario, la Colombie-Britannique, l'Alberta et le Québec. C'est l'Ontario qui venait en tête avec 43,9 % de tous les salariés handicapés, suivi par la Colombie-Britannique 14,6 %, l'Alberta 13,8 % et le Québec 10,4 %. En chiffres réels, la situation était la suivante : Ontario, 6 200 salariés handicapés; Colombie-Britannique, 2 100; Alberta, 1 950; Québec, 1 500. Ensemble, les provinces de l'Atlantique et les territoires situés dans le Nord comptaient 7,3 % des salariés handicapés de l'effectif visé par la *Loi*, tandis que les pourcentages étaient de 6,6 % pour le Manitoba et de 3,4 % pour la Saskatchewan.

La représentation des personnes handicapées dans l'effectif visé par la *Loi* a augmenté dans cinq régions et ce, dans une plus large mesure à Terre Neuve (de 2,1 % à 2,3 %) et au Québec (de 1,2 % à 1,3 %). Par contre, elle a diminué dans six régions et, de façon plus importante, en Saskatchewan (de 3,5 % à 3,3 %) et au Yukon (de 3,2 % à 2,6 %).

La représentation des personnes handicapées a légèrement augmenté dans six catégories professionnelles et ce, dans une proportion plus importante parmi le personnel intermédiaire de la vente et des services (de 1,4 % à 1,8 %) et chez les autres travailleurs manuels (de 3,4 % à 3,9 %). Elle a toutefois diminué dans les huit autres catégories, cette baisse étant plus importante dans la catégorie des cadres intermédiaires et autres administrateurs (de 2,0 % à 1,9 %) et dans celle des professionnels (de 2,0 % à 1,9 %).

REPRÉSENTATION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS DES PROFESSIONS CHOISIES DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI, 2000 - 2001



INDICE DE REPRÉSENTATIVITÉ

L'indice de représentativité correspond au pourcentage de la représentation d'un groupe désigné dans l'effectif par rapport à sa disponibilité sur le marché du travail canadien. En 2001, cet indice, qui s'établissait à seulement 35,4 %, était très faible pour les personnes handicapées (2,3 % divisé par 6,5 %). La sous-représentation de ce groupe est persistante dans les 14 catégories professionnelles et l'est encore davantage dans 11 professions (où le taux de représentation correspond à moins de 50,0 % de sa disponibilité).

PERSONNES HANDICAPÉES : INDICE DE REPRÉSENTATIVITÉ DE PROFESSIONS AU DESSOUS DE LA DISPONIBILITÉ DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL

RECRUTEMENTS

En 2001, la proportion des personnes handicapées parmi les nouveaux membres de l'effectif visé par la *Loi* est passée de 1,0 % à 1,2 %. Toutefois, elle ne cesse de suivre une tendance à la baisse amorcée en 1993, où elle était de 1,7 %. Les personnes handicapées sont le seul groupe où la proportion des personnes embauchées est de beaucoup inférieure au taux de représentation des salariés handicapés dans l'effectif (1,2 % par rapport à 2,3 %). En outre, l'actuelle proportion de personnes recrutées, soit 1,2 %, ne représente qu'une fraction de la disponibilité de ce groupe désigné sur le marché du travail canadien de 6,5 %. Il n'y a eu que 1 300 nouveaux salariés handicapés dans l'effectif visé par la *Loi* au cours de l'année de référence, ce qui correspond au nombre enregistré en 1989.

Le recrutement des personnes handicapées a augmenté, passant de 0,9 % à 1,7 % dans le secteur des transports et de 0,9 % à 1,1 % dans les « autres secteurs ». Le taux de recrutement a diminué dans le secteur des banques, passant de 1,1 % à 0,8 %, et dans celui des communications, où il est tombé de 1,0 % à 0,9 %.

En 2001, le recrutement des personnes handicapées s'est accru dans 7 professions et a diminué dans les 7 autres, par rapport à l'année précédente. Globalement, toutefois, le résultat a été positif, étant donné que les hausses ont été supérieures aux diminutions et que la part de ce groupe dans le recrutement a augmenté, s'établissant à 1,2 %. Le nombre de personnes handicapées embauchées a augmenté considérablement dans les catégories du personnel intermédiaire de la vente et des services (de 0,7 % à 2,0 %), des travailleurs qualifiés et artisans (de 0,8 % à 2,3 %) et du personnel semi-professionnel et technique (de 0,8 % à 1,0 %). Par ailleurs, il y a eu une baisse du recrutement de ces personnes dans les catégories suivantes : cadres supérieurs (de 0,8 % à 0,7 %), personnel administratif et de bureau principal (de 1,4 % à 0,9 %) et, enfin, personnel spécialisé de la vente et des services (de 0,5 % à 0,2 %).

CESSATIONS DE FONCTIONS

Parmi les personnes handicapées faisant partie de l'effectif visé par la *Loi*, le pourcentage de cessations de fonctions s'est établi à 1,9 % en 2001, soit le même niveau que l'année précédente. Ce pourcentage a été inférieur au taux de représentation de ce groupe au sein de l'effectif visé par la *Loi*, et beaucoup moins élevé que le taux maximal de cessations de fonctions enregistré en 1995 (2,5 %). Le pourcentage des cessations de fonctions est beaucoup plus élevé que celui des nouveaux salariés recrutés en 2001 (1,2 %). Le nombre de salariés handicapés ayant perdu leur emploi s'établissait à 1 750 comparativement à 1800 en 2000.

Si on examine les données par secteur d'activité, on constate que les secteurs des banques, des communications et des transports comptent pour près de 27,0 % chacun du nombre total de personnes handicapées qui ont perdu leur emploi

en 2001. Ce pourcentage a été de 17,7 % dans les « autres secteurs ». Au cours de l'année de référence, le pourcentage de salariés handicapés ayant perdu leur emploi a été moins élevé dans le secteur bancaire, où il est passé de 2,1 % à 1,9 %, et dans celui des communications (de 1,8 % à 1,7 %), mais plus élevé dans les « autres secteurs » (à 2,9 %) et celui des transports (1,7 %).

Le rythme auquel les personnes handicapées quittent l'effectif est alarmant. En 2001, le nombre de personnes handicapées qui ont perdu leur emploi a été supérieur au nombre de celles qui ont été recrutées. Le résultat net a été une baisse dans la représentation de ce groupe. Il s'agit là d'une tendance, puisque le nombre de personnes handicapées au sein de l'effectif visé par la *Loi* est passé de 16 100 en 1995 à 14 500 en 2001. Pendant la période allant de 1995 à 2000, le nombre de cessations de fonctions a, chaque année, dépassé celui des recrutements et, en chiffres nets, 4 750 personnes handicapées ont quitté l'effectif.

Au cours des six dernières années, les personnes handicapées étaient le seul groupe désigné à enregistrer plus de cessations de fonctions que de recrutements. En outre, les personnes handicapées étaient aussi le seul groupe désigné à avoir accusé une baisse nette au cours des 14 dernières années, sauf en 1989.

PROMOTIONS

En 2001, dans l'effectif visé par la *Loi*, la proportion des promotions accordées aux personnes handicapées est demeurée stable à 1,9 %, mais elle était inférieure à leur représentation (2,3 %) et beaucoup plus faible que le record de 2,8 % enregistré en 1990. Depuis 1990, la proportion des promotions continue de diminuer dans ce groupe désigné. Le pourcentage des promotions pour ce groupe a augmenté dans le secteur des transports (de 1,9 % à 2,2 %) et dans celui des communications (de 1,6 % à 1,8 %), mais il est demeuré inchangé dans le secteur des banques, où il s'est établi à 1,9 %. Par ailleurs, ce pourcentage a diminué dans les « autres secteurs », passant de 2,4 % à 1,9 %.

Malgré cette baisse, le secteur bancaire compte toujours pour 54,0 % de toutes les promotions accordées aux salariés handicapés dans l'effectif du secteur privé assujetti à la *Loi*. Il est à remarquer que le pourcentage des promotions accordées aux salariés handicapés était inférieur à leur taux de représentation dans chaque secteur.

SALAIRES

En 2001, l'écart salarial entre les hommes handicapés et l'ensemble des hommes dans l'effectif visé par la *Loi* s'est élargi, s'établissant à 5,3 % (les hommes handicapés gagnaient un salaire représentant 94,7 % de celui de l'ensemble des hommes pour un emploi à plein temps, par rapport à 95,9 % en 2000). L'écart s'est rétréci entre les femmes handicapées et l'ensemble des femmes; il s'est établi à seulement 3,3 % (96,6 % en 2001 par rapport à 95,8 %). Le salaire moyen des hommes handicapés était de 54 900 $ et celui des femmes handicapées de 51 150 $.

SALAIRES MOYENS DES PERSONNES HANDICAPÉES TRAVAILLANT À PLEIN TEMPS EN POURCENTAGE DES SALAIRES MOYENS DE L'ENSEMBLE DES EMPLOYÉS, SELON LE SEXE ET LE SECTEUR D'ACTIVITÉ, 2001

	Hommes handicapés	Femmes handicapés
Banques	100,5 %	98,5 %
Transports	96,4 %	98,4 %
Communications	89,8 %	89,3 %
Autres secteurs	93,7 %	91,8 %
TOUS SECTEURS	94,3 %	96,6 %

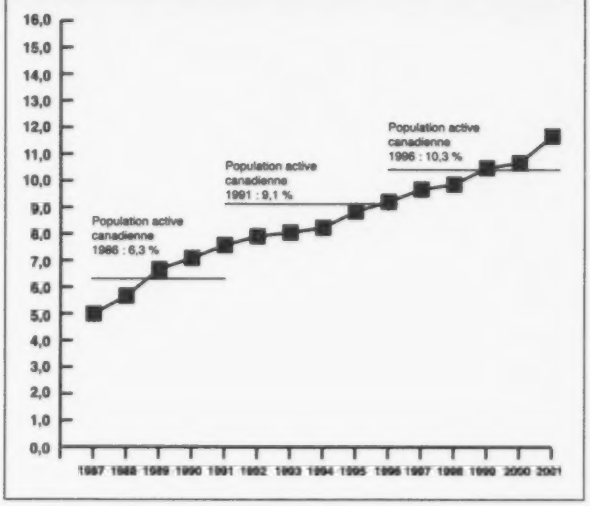
Le pourcentage des hommes handicapés de l'effectif qui gagnaient 50 000 $ ou plus était inférieur au pourcentage de l'ensemble des hommes de l'effectif (40,5 % par rapport à 47,4 %). Par ailleurs, seulement 19,8 % des femmes handicapées touchaient une rémunération de 50 000 $ ou plus, comparativement à 25,2 % pour l'ensemble des femmes de l'effectif. Dans la tranche de rémunération inférieure, seulement 7,5 % des hommes handicapés gagnaient moins de 30 000 $ en moyenne par rapport à 8,6 % de l'ensemble des hommes, tandis que 18,4 % des femmes handicapées touchaient moins de 30 000 $ en 2001 comparativement à 17,8 % de l'ensemble des femmes.

5.5 Les membres des minorités visibles

- ***En 2001, la représentation des membres des minorités visibles s'est à nouveau accrue de façon marquée.***
- ***La part des recrutements et des promotions a été plus élevée pour ce groupe en 2001 qu'en 2000, et sa part des cessations de fonctions a été moins importante.***
- ***L'écart entre le salaire des hommes membres de minorités visibles et celui de l'ensemble des hommes dans l'effectif s'est rétréci, mais cet écart s'est accru dans le cas des femmes membres des minorités visibles par rapport à l'ensemble des femmes.***

REPRÉSENTATION

REPRÉSENTATION DES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI ET DANS LA POPULATION ACTIVE CANADIENNE (EN POURCENTAGE)



En 2001, il y avait dans l'effectif visé par la *Loi* 74 100 membres de minorités visibles. Encore une fois, la représentation de ce groupe a augmenté, passant de 10,7 % en 2000 à 11,7 % en 2001. Il s'agit là d'une importante amélioration pour les membres des minorités visibles au cours des cinq dernières années. Toutefois, cette amélioration est plus faible que ne l'aurait laissé prévoir leur disponibilité de 14 % sur le marché du travail canadien, d'après les données du Recensement de 2001.

Près de huit salariés membres des minorités visibles sur dix travaillaient dans le secteur des banques et dans celui des transports en 2001. Dans le secteur bancaire, 45,3 % des salariés faisaient partie de ce groupe désigné; venaient ensuite le secteur des communications avec 31,5 %, celui des transports avec 18,3 % et les « autres secteurs » avec 4,8 %.

La représentation des membres des minorités visibles s'est accrue dans les quatre principaux secteurs d'activité en 2001. Une fois encore, c'est le secteur bancaire qui a eu le taux de représentation le plus élevé, soit 17,1 % en 2001 comparativement à 16,6 % en 2000. Dans les trois autres secteurs, les taux étaient les suivants : 10,9 % dans les communications, 7,9 % dans les « autres secteurs » et 7,6 % dans les transports.

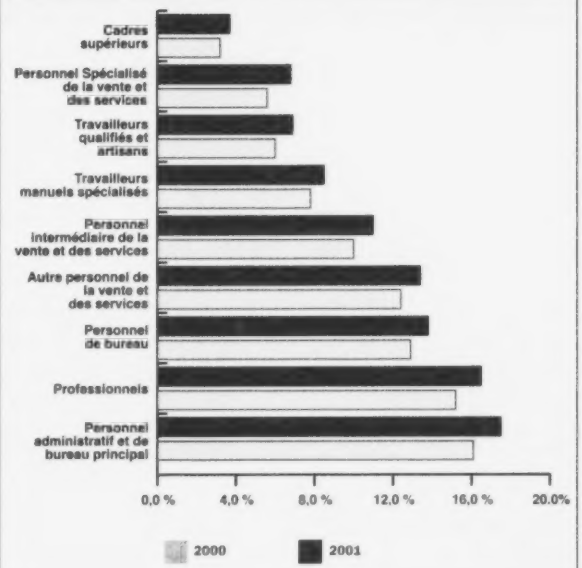
Au cours de l'année de référence, près de 96,2 % des salariés membres de minorités visibles qui appartenaient à l'effectif visé par la *Loi* étaient concentrés dans quatre provinces, dans l'ordre suivant : Ontario, Colombie-Britannique, Alberta et Québec. Ensemble, les autres provinces et territoires regroupaient seulement 3,8 % de tous les salariés visés par la *Loi* appartenant aux minorités visibles. À lui seul, l'Ontario comptait les deux tiers des salariés de ce groupe au Canada. Il y avait en effet dans cette province 46 100 salariés membres de minorités visibles. La Colombie-Britannique en comptait 13 400 (ou 18,4 %). Le nombre de salariés appartenant aux minorités visibles était supérieur à 1 000 dans trois autres provinces, soit l'Alberta (5 300), le Québec (5 300) et le Manitoba (1 500).

Par rapport à l'effectif visé par la *Loi*, la proportion des salariés appartenant à des minorités visibles s'est accrue dans neuf provinces et dans les Territoires du Nord-Ouest, mais a diminué à Terre-Neuve et au Yukon. Cette proportion a augmenté considérablement en Ontario, où elle est passée de 15,4 % à 16,3 %, au Québec de 3,9 % à 4,7 %, en Colombie-Britannique de 15,8 % à 17,5 % et en Alberta de 7,6 % à 8,4 %. Seules les provinces de l'Ontario et de la Colombie-Britannique ont enregistré un taux de représentation supérieur à 10,0 %.

En 2001, sur dix membres des minorités visibles faisant partie de l'effectif visé par la *Loi*, près de neuf étaient concentrés dans cinq catégories professionnelles, soit les cadres intermédiaires et autres administrateurs (7,7 %), les professionnels (17,7 %), le personnel administratif et de bureau (10,4 %), le personnel de bureau (36,1 %) et, enfin, les travailleurs manuels spécialisés (7,9 %). Cette répartition est plus ou moins la même depuis quelques années. Les membres des minorités visibles étaient relativement mieux représentés dans la catégorie des professionnels que les personnes appartenant aux autres groupes désignés. En 2001, plus de 20,2 % de l'ensemble des salariés membres des minorités visibles étaient des professionnels comparativement à 14,6 % pour les femmes, 12,0 % pour les Autochtones et 14,7 % pour les personnes handicapées. Toutefois, seulement 8,0 % des salariés membres de minorités visibles se retrouvaient dans les deux groupes de cadres, comparativement à 11,1 % pour l'ensemble de l'effectif; en ce qui concerne les autres groupes, les pourcentages étaient les suivants : 10,0 % chez les femmes, 9,1 % chez les personnes handicapées et 5,7 % chez les Autochtones.

La représentation des membres de minorités visibles au sein de l'effectif visé par la *Loi s'*est accrue dans les 14 catégories professionnelles, et de façon plus marquée dans la catégorie des cadres supérieurs (de 3,2 % à 3,7 %), des professionnels (de 15,2 % à 16,5 %), du personnel administratif et de bureau (de 16,1 % à 17,5 %) ainsi que du personnel qualifié de la vente et des services (de 5,6 % à 6,8 %). La représentation de ce groupe désigné a été supérieure au taux moyen de 11,7 % dans les catégories suivantes : professionnels, surveillants, personnel administratif et de bureau, personnel de bureau et autre personnel de la vente et des services.

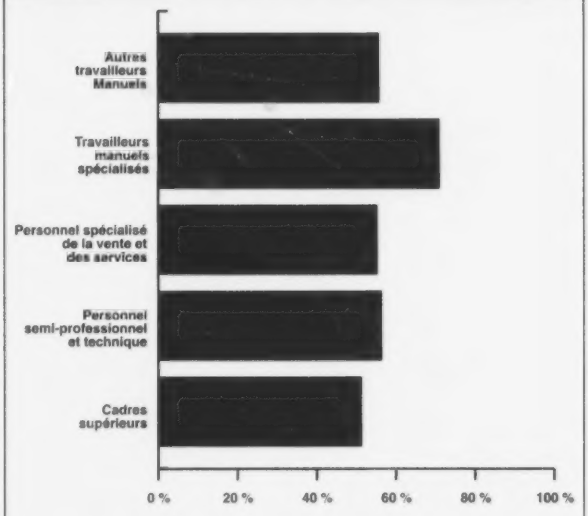
REPRÉSENTATION DES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES DANS DES PROFESSIONS CHOISIES DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI, 2000-2001



INDICE DE REPRÉSENTATIVITÉ

L'indice de représentativité correspond au pourcentage de la représentation d'un groupe désigné dans l'effectif par rapport à sa disponibilité sur le marché du travail canadien. La représentation des salariés membres de minorités visibles dans l'effectif visé par la *Loi* a atteint 11,7 % en 2001, ce qui correspond à 76,4 % de leur disponibilité prévue sur le marché du travail canadien, laquelle est de 14,0 %. Ce groupe demeure sous représenté dans 5 catégories professionnelles, à savoir : cadres supérieurs (51,2 % de leur disponibilité pour cette catégorie); personnel semi-professionnel et technique (56,3 % de leur disponibilité); personnel qualifié de la vente et des services (55,2 % de leur disponibilité); travailleurs manuels spécialisés (70,9 % de leur disponibilité); enfin, autres travailleurs manuels (55,7 % de leur disponibilité).

MINORITÉS VISIBLES : INDICE DE REPRÉSENTATIVITÉ DE PROFESSIONS AU-DESSOUS DE LA DISPONIBILITÉ DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL



RECRUTEMENTS

En 2001, la proportion des membres de minorités visibles qui, parmi les nouveaux salariés, sont venus s'ajouter à l'effectif visé par la *Loi* a augmenté par rapport à 2000 : elle a été de 12,6 % comparativement à 12,1 % l'année précédente. Il s'agit d'un autre record historique par rapport à 1997, où la proportion de recrutements était également de 12,1 %. Ce pourcentage se compare favorablement au taux de représentation, lequel est de 11,7 %. Plus de 13 700 membres de minorités visibles ont été embauchés pour faire partie de l'effectif visé par la *Loi* au cours de l'année de référence. Il s'agit du nombre le plus élevé de membres des minorités visibles recrutés. La dernière année record était 1989, où 10 600 membres de ce groupe avaient été recrutés, mais cela ne représentait que 10,1 % de l'ensemble des recrutements effectués cette année là; c'est la seule fois où le nombre de recrutements parmi les minorités visibles avait dépassé 10 000 personnes.

Le taux de recrutement des membres de minorités visibles a diminué dans le secteur des banques, mais s'est accru dans les trois autres grands secteurs. Par rapport à l'ensemble des membres de minorités visibles recrutés, 37,3 % l'ont été dans le secteur des communications, 30,0 % dans le secteur des transports, 29,0 % dans celui des banques et seulement 3,6 % dans les « autres secteurs », soit une baisse marquée par rapport à 1999, année au cours de laquelle les « autres secteurs » comptaient pour près de 6,5 % de tous les recrutements chez les membres des minorités visibles. En 2001, le nombre de nouveaux salariés était important dans le secteur des communications, où il représentait 15,5 % de tous les employés recrutés dans le secteur, comparativement à 12,5 % l'année précédente. Le taux de recrutement des membres de minorités visibles était plus élevé dans le secteur des transports, où il est passé de 9,7 % à 10,0 %, mais plus faible dans le secteur des banques où il est tombé de 16,6 % à 13,8 %. En 2001, les « autres secteurs » ont recruté plus de membres des minorités visibles, ce taux est passé de 7,1 % à 8,2 % de l'ensemble des recrutements dans ces secteurs.

Près de 70,0 % de tous les membres de minorités visibles recrutés dans l'effectif visé par la *Loi* l'ont été dans trois catégories professionnelles, soit : les professionnels (12,6 %), le personnel de bureau (37,3 %) et les travailleurs manuels spécialisés (19,1 %). Le reste, soit 30,0 %, a été réparti inégalement entre les 11 autres catégories. Parmi les membres de minorités visibles, près de 8,1 % ont été embauchés dans la catégorie du personnel intermédiaire de la vente et des services, 5,6 % dans celle des travailleurs qualifiés et artisans et 4,2 % dans la catégorie des cadres intermédiaires et autre administrateurs. Une proportion minime de membres des minorités visibles (moins de 0,1 %) ont été embauchés comme cadres supérieurs.

Le pourcentage des membres de minorités visibles qui sont venus s'ajouter à l'effectif visé par la *Loi* a augmenté dans neuf catégories professionnelles. Les augmentations les plus importantes ont été enregistrées dans les catégories suivantes: travailleurs qualifiés et artisans de 7,7% à13,8 %), cadres supérieurs (de 1,6 % à 3,3 %), cadres intermédiaires et autres administrateurs (de 7,8 % à 9,1 %) et, enfin, contremaîtres - travailleurs

qualifiés et artisans (de 2,8 % à 4,3 %). Des diminutions ont été observées dans cinq catégories, et de façon plus marquée dans celles du personnel administratif et de bureau (de 14,8 % à 12,4 %), du personnel intermédiaire de la vente et des services (de 14,8 % à 11,5 %).

CESSATIONS DE FONCTIONS

En 2001, plus de 9 850 salariés membres de minorités visibles ont cessé d'exercer leurs fonctions. Il s'agit là de près de 500 personnes de plus qu'en 2000. Par rapport au nombre total de cessations de fonctions, les employeurs assujettis à la *Loi* ont mis fin à l'emploi d'un moins grand pourcentage de salariés membres des minorités visibles pendant l'année de référence comparativement à 2000 (10,6 % par rapport à 11,0 %). Si on examine les données par secteur, on constate que celui des banques a compté pour 35,6 % de toutes les cessations de fonctions pour ce groupe de salariés; venaient ensuite le secteur des communications avec 34,8 %, celui des transports avec 23,8 % et les « autres secteurs » avec 5,9 %. La proportion des membres de minorités visibles qui ont perdu leur emploi s'est accrue dans le secteur des transports (de 6,9 % à 7,8 %) et dans les « autres secteurs » (5,6 % à 5,8 %), mais elle a diminué dans les secteurs des banques (de 14,5 % à 13,8 %) et des communications (12,7 % à 12,5 %). En 2001, dans l'effectif visé par la *Loi*, le nombre de salariés membres de minorités visibles recrutés a été supérieur au nombre des membres de ce groupe qui ont perdu leur emploi, l'écart étant de 3 900. Cela est conforme à la tendance observée depuis 1995. Au cours de la période allant de 1995 à 2000, le nombre de recrutements a été supérieur à celui des cessations de fonctions chaque année, ce qui a donné un résultat net cumulatif de 9 300 salariés.

PROMOTIONS

Le pourcentage des promotions qui ont été accordées à des membres de minorités visibles faisant partie de l'effectif visé par la *Loi* a augmenté, passant de 14,4 % en 2000 à 14,6 % en 2001. Ce pourcentage est beaucoup plus élevé que la représentation de ce groupe au sein de l'effectif dans son ensemble (11,7 %). C'est également le plus haut taux observé depuis 1987, c.-à-d. depuis que la *Loi* exige la présentation de rapports. Cette augmentation est conforme à la tendance qui a commencé à se dessiner en 1993, avec un taux de 8,4 %. En 2001, le nombre de salariés membres de minorités visibles ayant obtenu une promotion s'est établi à 7 450 comparativement à 8 750 en 2000.

En ce qui concerne les promotions des membres de minorités visibles, près de neuf sur dix ont été accordées dans les secteurs des banques et des communications. Le reste était réparti entre le secteur des transports (6,9 %) et les « autres secteurs » (4,9 %). Le pourcentage de promotions obtenues par ce groupe est passé de 18,3 % à 18,9 % dans le secteur bancaire, soit le taux le plus élevé depuis 1987. Ce pourcentage a également augmenté dans les « autres secteurs » de 7,3 % à 9,2 %, mais a diminué dans le secteur des transports de 7,4 % à 6,3 % et dans celui des communications de 13,0 % à 12,1 %. Le pourcentage de promotions accordées aux membres des minorités visibles dans l'effectif visé par la *Loi* s'est accru dans neuf catégories professionnelles. Cette hausse a été plus remarquable dans les catégories suivantes : cadres supérieurs (de 4,0 % à 5,4 %), cadres intermédiaires et autres administrateurs (de 9,9 % à 10,8 %), personnel administratif et de bureau (de 19,3 % à 21,6 %) et autre personnel de la vente et des services (de 6,9 % à 10,8 %). Le pourcentage des promotions a diminué dans cinq catégories, plus particulièrement dans celles des contremaîtres et travailleurs qualifiés et artisans (de 4,6 % à 3,9 %), du personnel de bureau (de 16,7 % à 15,3 %) et du personnel intermédiaire de la vente et des services (de 12,8 % à 9,4 %).

SALAIRES

SALAIRES MOYENS DES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES TRAVAILLANT À PLEIN TEMPS EN POURCENTAGE DES SALAIRES MOYENS DE L'ENSEMBLE DES EMPLOYÉS SELON LE SEXE, 1999 ET 2001

	1999	2000	2001
Hommes dans une minorité visible	92,4 %	92,8 %	92,2 %
Femmes dans une minorité visible	96,4 %	96,4 %	95,1 %

En 2001, l'écart salarial entre les hommes membres de minorités visibles et l'ensemble des hommes dans l'effectif visé par la *Loi* s'est rétréci, tandis qu'il s'est accru entre les femmes membres de minorités visibles et l'ensemble des femmes. Les femmes appartenant à une minorité visible gagnaient un salaire correspondant à 95,5 % du salaire moyen de l'ensemble des femmes comparativement à 96,4 % l'année précédente. Pour ce qui est des hommes appartenant à une minorité visible, leur salaire correspondait à 93,1 % du salaire de tous les hommes de l'effectif visé par la *Loi*, comparativement à 92,8 % un an auparavant.

POURCENTAGE DES HOMMES DANS UNE MINORITÉ VISIBLE DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI QUI ONT GAGNÉ 50 000 $ OU PLUS, 1999 ET 2001

	1999 (%)	Variation (Points de %)	2000 (%)	Variation (Points de %)	2001 (%)
Hommes dans une minorité visible	36,2	2,7	38,9	2,7	41,6
L'ensemble des hommes	42,8	2,0	44,8	2,6	47,4
Femmes dans une minorité visible	16,9	3,2	20,1	1,9	22,0
L'ensemble des femmes	19,2	3,5	22,7	2,5	25,2

En 2001, 12,7 % des hommes membres de minorités visibles gagnaient moins de 30 000 $ comparativement à 8,6 % pour l'ensemble des hommes faisant partie de l'effectif visé par la *Loi*. La situation était meilleure à l'autre extrémité de l'échelle salariale, car 41,6 % des hommes appartenant à des minorités visibles gagnaient 50 000 $ ou plus, par rapport à 47,4 % pour l'ensemble des hommes. Dans chaque tranche de rémunération, les femmes membres de minorités visibles n'étaient pas loin derrière l'ensemble des femmes. Par exemple, 19,8 % d'entre elles gagnaient 30 000 $ ou moins, comparativement à 17,8 % pour l'ensemble des femmes, ce qui représente un écart de 2,0 %. Cet écart était aussi mince dans la tranche des 50 000 $ ou plus : 22,0 % des femmes appartenant à une minorité visible se trouvaient dans ce groupe, comparativement à 25,2 % pour l'ensemble des femmes. Ces résultats montrent à nouveau que les femmes membres de minorités visibles se buttent à deux obstacles : elles demeurent derrière l'ensemble des femmes dans toute l'échelle salariale et l'ensemble des femmes demeure en reste par rapport à l'ensemble des hommes, ce qui crée une stratification à double palier.

Annexe A :
Glossaire et notes techniques

Calcul du salaire moyen
Le salaire moyen est estimé d'après les renseignements fournis sur le formulaire 3 du rapport de l'employeur. Les données salariales y sont présentées suivant des échelles de rémunération. L'estimation du salaire moyen pour un travail à plein temps est calculée à partir de la valeur médiane de chaque échelle de rémunération. En ce qui a trait à l'échelle de rémunération la plus élevée (70 000 $ et plus), on avait calculé, au moment de la première compilation des données pour 1987, une valeur médiane à partir de projections fondées sur la tendance de la répartition des salaires, mesurée au moyen des données de régression d'une courbe semi-logarithmique. Après 1987, cette valeur a été rajustée chaque année en fonction de l'indice des prix à la consommation. Pour le rapport de 1997, nous avons dû rajuster cette valeur encore une fois en raison de la majoration de l'échelle de rémunération la plus élevée, qui est passée de 70 000 $ et plus à 100 000 $ et plus.

Catégories professionnelles aux fins de l'équité en matière d'emploi
Au moment de préparer leur rapport, les employeurs doivent classer les données concernant leurs salariés selon la catégorie professionnelle, sur plusieurs formulaires. Le Règlement sur l'équité en matière d'emploi précise les 14 catégories professionnelles devant désormais servir de référence aux employeurs. Ces catégories ont été établies à partir de la nouvelle Classification nationale des professions dorénavant utilisée par Statistique Canada pour la cueillette de données sur la population active.

Cessations de fonctions
Expression employée pour désigner les salariés ayant cessé de faire partie de l'effectif pour divers motifs : retraite, démission, mise à pied, etc., et qui ne sont donc plus des salariés au service d'une entreprise assujettie à la *Loi*.

Concentration
Proportion de l'ensemble des membres d'un groupe désigné qui exercent une profession ou travaillent dans une région géographique particulière. Si les Autochtones sont concentrés dans un type d'emploi, cela signifie qu'un fort pourcentage d'Autochtones exercent cette profession.

Écarts salariaux
Dans le cas des femmes, le salaire moyen estimatif est exprimé en pourcentage du salaire moyen estimatif versé aux hommes pour un travail à plein temps. Pour les autres groupes désignés, les salaires moyens des hommes et des femmes du groupe désigné sont exprimés respectivement en pourcentage des salaires moyens de l'ensemble des hommes et des femmes faisant partie de l'effectif. Ce pourcentage fournit une indication des écarts salariaux entre les groupes.

Effectif ou effectif visé par la Loi
Dans ce rapport, les expressions « effectif » et « effectif visé par la *Loi* » se rapportent aux personnes au service d'employeurs assujettis à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Les données proviennent des rapports des employeurs. L'effectif visé par la *Loi* est différent de la « population active canadienne » (voir la définition de cette expression).

Population active canadienne
Les expressions « population active canadienne » et « population active » se rapportent aux personnes âgées de 15 ans ou plus qui ont travaillé à un moment ou à un autre entre le 1er janvier 1995 et mai 1996 (moment du dernier recensement). En ce qui concerne les personnes handicapées, on s'est servi des données de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités (ESLA) effectuée par Statistique Canada en 1991. Dans ce dernier cas, les données ont trait aux personnes âgées de 15 à 64 ans qui ont travaillé durant une certaine période entre le

1er janvier 1986 et le mois de juin 1991. La population active canadienne est différente de l'« effectif visé par la *Loi* » (voir la définition de cette expression).

Région métropolitaine de recensement (RMR)

Région urbaine telle que définie par Statistique Canada et ayant plus de 100 000 habitants. Huit RMR désignées sont visées par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Il s'agit de Vancouver, Calgary, Edmonton, Regina, Winnipeg, Toronto, Montréal et Halifax.

Répartition

Façon dont les membres d'un groupe désigné sont répartis ou dispersés (en pourcentages) selon les régions, les secteurs, les catégories professionnelles, les échelles de rémunération, etc. Par exemple, si l'on dit que les femmes sont réparties également dans les quatre secteurs d'activité où l'on retrouve l'effectif visé par la *Loi*, cela signifie que chacun de ces secteurs compte 25 % des femmes qui font partie de l'effectif.

Représentation

Pourcentage de personnes qui appartiennent à un groupe désigné, sur l'ensemble des salariés d'une profession, d'une échelle de rémunération, d'un secteur, etc.. Par exemple, si 45 % des salariés du secteur X sont des femmes, la représentation des femmes dans ce secteur est de 45 %. De même, si la représentation des femmes dans une profession est élevée, on dira que les femmes constituent un fort pourcentage des salariés exerçant cette profession.

Secteur industriel

La plupart des employeurs visés par la *Loi* font partie d'un des trois grands secteurs d'activité de compétence fédérale au Canada : les banques, les communications et les transports. Pour les fins de ce rapport, l'expression « autres secteurs » englobe toutes les sociétés d'État et les industries (p. ex., énergie nucléaire, silos à grain, mines de métaux) qui relèvent du fédéral mais ne sont pas comprises dans les trois premiers secteurs.

Variation de la représentation

D'une année à l'autre, bon nombre de facteurs influent sur la représentation des groupes désignés dans l'effectif visé par la *Loi*. Certains de ces facteurs influencent directement la situation de l'emploi des membres des groupes désignés dans l'effectif et sont liés à l'équité en matière d'emploi. Ainsi, chaque recrutement et chaque promotion représente une occasion que l'employeur avait d'améliorer la représentation des groupes désignés au sein de son effectif. D'autres facteurs contribuent à modifier le profil statistique des groupes désignés, sans toutefois améliorer, dans les faits, la situation face à l'emploi des personnes appartenant à ces groupes. Au nombre de ces facteurs, mentionnons la variation du taux d'auto-identification des membres des groupes désignés et les changements dans la composition du groupe d'employeurs assujettis à la *Loi*.

Annexe B :
Méthodologie de notation

La méthodologie de notation exposée ci-après repose sur les données numériques contenues dans les six rapports présentés chaque année par les employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Les cotes figurant dans le Rapport annuel déposé au Parlement ne tiennent pas compte des difficultés que les employeurs ont éprouvées dans leur démarche en vue de réaliser l'équité pour les groupes désignés. L'aspect qualitatif de la situation actuelle ou éventuelle de l'entreprise et de la difficulté de faire des aménagements adaptés aux besoins des membres des groupes désignés est normalement examiné dans le contexte d'une vérification menée par la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP).

La notation des employeurs vise à :

- ***évaluer quantitativement la situation des groupes désignés dans les diverses entreprises assujetties à la Loi et les progrès accomplis vers la représentation équitable de ces groupes dans ces entreprises;***
- ***fournir aux entreprises un outil qui résume leurs résultats quantitatifs et leur permet de faire des comparaisons.***

Il convient de souligner que cette notation a une portée limitée en comparaison des vérifications approfondies menées par la CCDP. C'est à la Commission qu'il incombe de vérifier si les employeurs s'acquittent des obligations que leur impose la Loi sur l'équité en matière d'emploi (articles 5, 9 à 15 et 17).

La méthodologie comporte les éléments suivants :

- Six indicateurs reflétant la représentation, la concentration, l'écart salarial, les recrutements, les promotions et les cessations de fonctions.
- Une échelle de notation alphabétique faisant la synthèse des six indicateurs (A, B, C, D ou Z).

Notation et indicateurs

La notation consiste à regrouper les six indicateurs en une valeur unique. Il s'agit d'une mesure quantitative de performance qui se fonde sur l'information fournie par les employeurs et sur les données du recensement relatives à la population active. Une valeur de 1 à 16 (1 étant le résultat le plus faible) est attribuée pour chaque groupe désigné dans l'effectif d'un employeur. Selon les méthodes statistiques courantes, des poids sont attribués aux divers éléments de données, qui sont ensuite combinés pour fournir une note globale issue des six indicateurs. Cette évaluation globale est une mesure objective et exacte des résultats quantitatifs d'un employeur.

Les six indicateurs reposent sur les données numériques soumises annuellement par chaque employeur visé par la Loi. Ils reflètent la situation des groupes désignés dans l'effectif de l'entreprise à la fin d'une année civile. Ils indiquent le progrès accompli par les groupes désignés sur le plan de la représentation, de la répartition entre les diverses catégories professionnelles et de la rémunération, ainsi que leurs parts des recrutements et des promotions, et les efforts de l'entreprise pour garder son personnel.

[4] Bien que le fait d'égaler ou de dépasser la disponibilité des quatre groupes désignés sur le marché du travail constitue un jalon important vers l'atteinte d'un effectif représentatif, ce n'est pas le critère parfait pour un employeur. Par exemple, la répartition par catégories professionnelles des groupes désignés peut présenter des imperfections, attribuables par exemple à des possibilités d'éducation inadéquates. D'autres obstacles à l'emploi existent sur le marché du travail, et les données sur les catégories professionnelles par industrie sont déficientes du fait qu'elles n'englobent pas la totalité des employeurs existants ou potentiels.

Une bonne situation chez un employeur correspondrait aux conditions suivantes :

- L'effectif d'un employeur refléterait la disponibilité d'un groupe désigné sur le marché du travail canadien.
- Les membres des groupes désignés occuperaient les mêmes types d'emplois que les autres salariés de l'organisation, selon les 14 catégories professionnelles, et représenteraient des parts adéquates des recrutements et des promotions.
- Les membres des groupes désignés toucheraient, en moyenne, les mêmes salaires que les autres salariés de l'organisation, et ne seraient pas désavantagés sur le plan des cessations de fonctions.

Indicateur 1 - Représentation

L'indicateur 1 mesure la représentation des groupes désignés dans l'effectif de l'employeur par rapport à la disponibilité de chacun des groupes désignés sur le marché du travail. Les données sur la disponibilité servent de point de référence externe à l'employeur, qui base son calcul sur les chiffres du recensement du Canada pour les provinces et les régions métropolitaines de recensement (RMR) dans lesquelles il a des salariés.

Les parts des groupes désignés dans l'effectif d'un employeur sont comparées à la disponibilité de chacun de ces groupes sur le marché du travail.

Exemple :

Les Lignes aériennes Zoom comptent 1 000 salariés, dont 100 (soit 10 %) font partie de minorités visibles. La disponibilité des membres de minorités visibles sur le marché du travail est de 9 %. La représentation de ce groupe désigné au sein des Lignes aériennes Zoom est donc jugée suffisante, car elle est égale ou supérieure à la disponibilité du groupe sur le marché du travail.

Barème pour l'indicateur 1

On peut accorder pour cet indicateur de 0 à 4 points, selon le cas :

- Une représentation correspondant à 90 % ou plus de la disponibilité sur le marché du travail obtient 4 points.
- Une représentation entre 75 % et 89 % de la disponibilité obtient 3 points.
- Une représentation entre 65 % et 74 % de la disponibilité obtient 2 points.
- Une représentation entre 50 % et 64 % de la disponibilité obtient 1 point.
- Toute représentation inférieure à 50 % de la disponibilité sur le marché du travail ne procure aucun point.

Exemple

Au sein des Lignes aériennes Zoom, les femmes représentent 40 % de l'effectif, tandis que la disponibilité des femmes sur le marché du travail est de 45 %. Le ratio de représentativité est donc de 89 % (40 divisé par 45) et l'employeur obtient 3 points.

Indicateur 2 - Concentration

L'indicateur 2 évalue la concentration dans l'effectif, c'estàdire la mesure dans laquelle les groupes désignés ont une représentation équitable dans les 14 catégories professionnelles. On obtient l'indicateur en pondérant la représentation des groupes désignés et leur part en pourcentage dans chaque catégorie professionnelle, puis en calculant un indice d'équité professionnelle. Le but est de déterminer si les membres d'un groupe désigné sont concentrés dans des types d'emplois qui, par exemple, offrent des salaires inférieurs et moins de chances d'avancement que ceux occupés par le reste des salariés de l'organisation.

Exemple

La société Thrifty Trust emploie 3 000 personnes, dont 2 000 femmes. Environ 600 (soit 20 %) de l'ensemble des salariés se situent dans la catégorie des cadres intermédiaires et autres administrateurs. Toutefois, seulement 6 % des femmes de l'entreprise occupent de tels postes, bien qu'elles forment 66 % de l'effectif. La plupart des femmes occupent un emploi de bureau de niveau subalterne. Ces chiffres révèlent que les femmes sont sous-représentées dans la catégorie des cadres et qu'elles sont fortement concentrées dans un domaine particulier (en l'occurrence les emplois de bureau subalternes).

Barème pour l'indicateur 2

Il existe 14 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEME). Ces catégories regroupent 522 emplois individuels inclus dans la

Classification nationale des professions (CNP). Dans la CNP, les emplois sont classés en fonction du « type de compétence » (genre de travail effectué) et du « niveau de compétence » (niveau minimum d'études ou d'expérience requis pour exercer l'emploi). Les niveaux de compétence associés au système de classification sont utilisés pour attribuer une valeur à chacune des 14 CPEME (voir le tableau cidessous). Le pourcentage de représentation d'un groupe désigné dans une CPEME est alors multiplié par la valeur correspondante. Par exemple, la valeur 6 est attribuée à la CPEME « cadres supérieurs », tandis qu'à l'extrémité inférieure, la valeur 1 est attribuée à la catégorie « autres travailleurs manuels ». Les douze autres CPEME se voient attribuer des poids entre 2 et 5. Les résultats de chaque calcul sont additionnés et la somme est divisée par le pourcentage de représentation du groupe dans l'effectif de l'employeur, ce qui donne un indice d'équité.

Cadres supérieurs	6
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	5
Professionnels	4
Personnel semi-professionnel et technique	3
Surveillants	3
Contremaîtres	3
Personnel administratif et de bureau principal	3
Personnel spécialisé de la vente et des services	3
Travailleurs qualifiés et artisans	3
Personnel de bureau	3
Personnel intermédiaire de la vente et des services	2
Travailleurs manuels spécialisés	2
Autre personnel de la vente et des services	2
Autres travailleurs manuels	1

L'indice d'un groupe désigné équitablement réparti est de 100. Un indice inférieur à 100 révèle que le groupe est davantage présent dans les catégories professionnelles inférieures. Plus l'indice est faible (en bas de 100), plus le groupe désigné est « compressé » ou concentré dans les catégories professionnelles inférieures de l'effectif de l'employeur.

Cet indicateur reçoit une valeur de 0 à 3 points, selon le cas :

- Si la valeur de l'indice pour le groupe désigné est d'au moins 90 %, l'entreprise obtient 3 points pour sa notation à l'égard de ce groupe désigné.
- Si la valeur de l'indice pour le groupe désigné se situe entre 65 % et 89 % l'entreprise se voit attribuer 2 points.
- Pour un résultat entre 50 % et 64 %, l'entreprise obtient 1 point.
- Si le résultat est inférieur à 50 %, l'entreprise n'obtient aucun point pour le groupe désigné.

Indicateur 3 - Écart Salarial

L'indicateur 3 établit une comparaison entre les salaires moyens des membres des groupes désignés pour un travail à plein temps et ceux du groupe témoin. L'objectif est de déterminer la répartition des membres des groupes désignés parmi diverses tranches de rémunération, afin d'évaluer dans quelle mesure leurs salaires diffèrent de ceux du groupe témoin. Trois tranches de rémunération sont utilisées : moins de 30 000 $, de 30 000 $ à 49 999 $, et 50 000 $ ou plus.

Barème pour l'indicateur 3

Pour les fins de la notation, un poids est attribué à chacune des tranches de rémunération :

- Un poids de 3 est attribué à la tranche de 50 000 $ et plus.
- Un poids de 2 est attribué à la tranche de 30 000 $ à 49 999 $.
- Un poids de 1 est attribué à la tranche de moins de 30 000 $.

Exemple :

Pour déterminer si les salaires des membres d'un groupe désigné sont « équitables » par rapport à ceux versés aux autres salariés de la société Triple T, on procède comme suit :

- **Pour chacune des trois tranches de rémunération (colonne 1), le poids (colonne 2) est multiplié par le pourcentage de représentation des membres du groupe désigné (colonne 3). Les résultats de ces multiplications (colonne 4) sont additionnés, et la somme est indiquée à la ligne du bas.**
- **Ces étapes sont répétées pour chacun des groupes désignés, ainsi que pour le groupe témoin.**
- **On compare le résultat total obtenu pour le groupe désigné au résultat total du groupe témoin.**

Tranche de rémunération	Résultat	Groupe désigné Pourcentage de représentation	Poids	Groupe témoin Pourcentage de représentation	Poids
$50,000 et plus	3	29 %	0.87	30 %	0.9
de 30 000 $ à 49 999 $	2	55 %	1.10	60 %	1.2
Moins de 30 000 $	1	16 %	0.16	10 %	0.1
Total		**100 %**	**2,13**	**100 %**	**2,20**

Le résultat total de 2,13 pour le groupe désigné est divisé par le résultat total de 2,20 pour le groupe témoin, ce qui donne un ratio de 96,8 % pour le groupe désigné par rapport au groupe témoin.

Cet indicateur reçoit une valeur de 0 à 3 points, selon le cas :

- Comme la valeur obtenue (96,8 %) pour le groupe désigné est d'au moins 90 % de la valeur obtenue pour le groupe témoin, l'entreprise se verrait attribuer 3 points pour sa notation à l'égard du groupe désigné.
- Si la valeur obtenue pour le groupe désigné avait été entre 65 % et 89 % de la valeur obtenue pour le groupe témoin, l'entreprise aurait obtenu 2 points pour le groupe désigné.
- Si la valeur obtenue pour le groupe désigné avait été entre 50 % et 64 % de la valeur obtenue pour le groupe témoin, l'entreprise aurait obtenu 1 point pour le groupe désigné.
- Toute valeur inférieure à 50 % n'aurait procuré aucun point à l'entreprise.

Indicateur 4 - Recrutements

Cet indicateur mesure les recrutements de membres des groupes désignés comparativement à leur disponibilité sur le marché du travail. On compare le pourcentage des membres d'un groupe désigné parmi toutes les personnes recrutées par un employeur à la disponibilité du groupe désigné sur le marché du travail.

Barème pour l'indicateur 4 :

Selon son rapport, la société Power Grain comptait 250 salariés au 31 décembre 1999, dont 110 femmes. La disponibilité des femmes sur le marché du travail est de 46 %. Ces chiffres permettent de calculer le pourcentage de femmes recrutées :

110 / 250 * 100 = 44 %.

On divise de résultat par la disponibilité sur le marché du travail :

44 % / 46 % = 96 %.

Cet indicateur reçoit une valeur de 0 à 2 points, selon le cas :

- Dans l'exemple de la société Power Grain, le résultat est de 96 %. Un score de 90 % ou plus procure 2 points à l'entreprise.
- Si le résultat avait été entre 50 % et 89 %, l'entreprise aurait reçu 1 point.
- Si le résultat avait été inférieur à 50 %, l'entreprise aurait obtenu 0 point.

Indicateur 5 - Promotions

Cet indicateur permet de savoir si les groupes désignés obtiennent une part équitable des promotions, c'estàdire une part reflétant leur représentation dans l'effectif. Il compare la représentation du groupe dans l'effectif de l'employeur avec la part des promotions obtenues par les membres du groupe. Le nombre de promotions tend à diminuer à mesure que les gens montent dans la hiérarchie de l'entreprise, mais les promotions à un niveau plus élevé ont davantage d'impact sur le plan de la rémunération et du statut dans l'entreprise. Pour corriger ce biais, on rajuste le nombre total de promotions obtenues par les différents groupes en

attribuant aux promotions un poids de 1 à 6 selon la catégorie professionnelle dans laquelle les personnes sont promues. Cette approche est semblable à celle utilisée dans le calcul de l'indicateur 2 (voir les valeurs attribuées aux 14 catégories professionnelles à la page B2). Les parts de représentation du groupe désigné sont corrigées de la même façon.

On compare ensuite les parts corrigées des promotions aux parts corrigées de la représentation.

Barème pour l'indicateur 5

Prenons l'exemple de la société Télé Illimitée, dont 10 % de l'effectif environ fait partie du groupe X (c'est-à-dire que la représentation corrigée de ce groupe se chiffre à 10 %). En 1999, ce groupe a obtenu environ 12 % des promotions accordées dans l'entreprise, après correction. Par conséquent, les membres de ce groupe semblent avoir obtenu leur juste part des promotions accordées.

A partir de l'exemple de la société Télé Illimitée, nous pourrions comparer ainsi la part corrigée des promotions du groupe X à la représentation corrigée du groupe dans l'effectif de l'entreprise :

Ratio entre les promotions et la représentation :

(12 % / 10 %)*100 = 120 %

Ainsi, la part des promotions est de 0,2 ou 20 % supérieure à la part de la représentation.

Cet indicateur reçoit une valeur de 0 à 2 points, selon le cas :

- Comme le résultat est de 90 % ou plus, l'entreprise obtiendrait 2 points pour sa notation.
- Si le résultat avait été entre 50 % et 89 %, l'entreprise aurait reçu 1 point.
- Un résultat inférieur à 50 % n'aurait procuré aucun point.

Indicateur 6 - Cessations de Fonctions

L'indicateur 6 détermine si les groupes désignés sont désavantagés sur le plan des cessations de fonctions. Il fait la comparaison entre, d'une part, le pourcentage de cessations de fonctions de membres d'un groupe désigné par rapport à la représentation de ce groupe dans l'effectif de l'employeur et, d'autre part, le pourcentage du total des cessations de fonctions par rapport à l'effectif total. On s'attend à ce que les groupes désignés ne soient pas exagérément désavantagés compte tenu de leur représentation dans l'organisation.

Barème pour l'indicateur 6

La société International Traders comptait 1 000 salariés le 31 décembre 1999, dont 200 femmes. Il y a eu 90 cessations de fonctions, dont 25 ont visé des femmes.

Pour mesurer l'impact des cessations de fonctions sur les femmes, on calcule d'abord le pourcentage de cessations de fonctions visant des femmes par rapport à la représentation des femmes dans l'entreprise :

25 / 200 = 12,5 %

On calcule ensuite le pourcentage de l'ensemble des cessations d'emploi par rapport à l'effectif total :

90 / 1 000 = 9 %.

En divisant les deux ratios, on obtient une mesure de l'incidence examinée :

12,5 % / 9 % = 1,39
(soit environ 140 %).

Dans ce cas, les cessations de fonctions visant des femmes sont exagérément élevées par rapport à la présence de ce groupe dans l'organisation.

Cet indicateur reçoit une valeur de 0 à 2, selon le cas :

- Un ratio de cessations de fonctions visant des femmes par rapport au total des cessations de fonctions de 90 % ou plus ne procure aucun point.
- Un résultat entre 50 % et 89 % procure 1 point.
- Un résultat de moins de 50 % procure 2 points.

Résultat de la notation

On additionne les points attribués aux indicateurs 1 à 6 pour obtenir un résultat total permettant de noter l'employeur. Le maximum possible est de 16 points (100 %). Chaque résultat est traduit en une note alphabétique : un résultat de 13 à 16 est noté « A », un résultat de 11 ou 12 est noté « B », un résultat de 8 à 10 est noté « C » et un résultat de 1 à 7 est noté « D ». Un rapport reçu après la date limite se voit attribuer la lettre « L ». Lorsqu'un employeur ne soumet pas de rapport pour un groupe désigné, on indique « R » (rapport non reçu). Si un employeur compte moins de 10 salariés à plein temps, la note pour un groupe désigné est suivie d'un astérisque (p. ex. B*).

Situations spéciales

Problème de l'absence de représentation

Lorsqu'une entreprise ne déclare aucun membre d'un certain groupe désigné dans son effectif, elle obtient un « Z » pour ce groupe. « Z » est la note la plus basse et correspond à une représentation nulle d'un groupe désigné.

Problème de l'absence d'activité

Si un employeur ne déclare aucune activité sur le plan des recrutements, des promotions et des cessations de fonctions, la notation sera rajustée de façon à tenir compte uniquement des indicateurs pour lesquels une activité a eu lieu.

Problème des faibles nombres

Si des nombres très faibles (moins de cinq salariés) sont déclarés en ce qui touche la représentation, les recrutements, les promotions et les cessations de fonctions de membres d'un groupe désigné, le calcul tiendra compte seulement des indicateurs pour lesquels la présence du groupe désigné est significative.

B2 • SOMMAIRE DES RÉSULTATS ET DE LA NOTATION			
NOMBRES SIGNIFICATIFS		**PROBLÈMES DE L'ABSENCE D'ACTIVITÉ OU DES FAIBLES NOMBRES**	
NOTE	**INDICATEURS 1 À 6**	**INDICATEURS 1 À 3 CALCULÉS**	**INDICATEURS 1 À 3 PLUS UN PARMI LES INDICATEURS 4 À 6**
A	13-16	8-10	10-12
B	11-12	7	9
C	8-10	5-6	6-8
D	1-7	1-4	1-5

B2 - INTERPRÉTATION DE LA NOTATION POUR UN GROUPE DÉSIGNÉ		
NOTE	**INDICE**	**INTERPRÉTATION**
A	80 - 100	Très bon résultat pour l'ensemble des indicateurs
B	70 - 79	Bon résultat
C	60-69	Résultat de modéré à inférieur à la moyenne
D	<60	Résultat médiocre
Z	0	L'effectif ne compte aucun membre du groupe désigné
L	–	Le rapport ou le rapport corrigé a été soumis plus de 30 jours après la date limite.
R	–	Rapport non reçu.

B3- EXEMPLE DE NOTATION POUR UN GROUPE DÉSIGNÉ		
INDICATEUR	**POINTS OBTENUS**	**MAXIMUM DE POINTS**
Représentation	2	4
Concentration	2	3
Écart salarial	2	3
Recrutements	2	2
Promotions	1	2
Cessations de fonctions	2	2
Total	**11**	**16**
Notation	11 sur 16	B

B4 - NOTATION DES EMPLOYEURS NOM DE L'EMPLOYEUR					
NOM DE SALARIÉS	**NOMBRE DE SALARIÉS**	**FEMMES**	**AUTOCHTONES**	**PERSONNES HANDICAPÉES**	**MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES**
Air Waves	485	B	C	D	D
Réseaux Sirius	1 327	C	B	B	A
Équipements Condor	341	A	B	A	A
International Traders	3 122	A	A	B	C

Annexe C : *Méthodologie de l'IBP (Indice des bonnes pratiques)*

L'article 18 de la Loi sur l'équité en matière d'emploi stipule que :

18. (6) **L'employeur ajoute dans son rapport les éléments suivants :**

a) l'énoncé des mesures prises en vue de réaliser l'équité en matière d'emploi et les résultats obtenus;

b) le compte rendu des consultations tenues avec les représentants en vue de réaliser l'équité en matière d'emploi.

Comme les rapports statistiques sont cotés, les comptes rendus narratifs sont évalués au moyen de l'Indice des bonnes pratiques (l'IBP), qui indique sommairement dans quelle mesure l'employeur s'est acquitté de l'obligation de soumettre à temps un compte rendu narratif portant sur les mesures qu'il a prises, les résultats qu'il a obtenus et les consultations qu'il a effectuées. L'Indice ne permet pas cependant d'évaluer ces mesures, ces résultats et ces consultations. La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) utilise les rapports statistiques et les comptes rendus narratifs des employeurs pour vérifier leur conformité à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi.*

L'IBP est une échelle de zéro à cinq points. Pour obtenir le premier point, l'employeur doit remettre son rapport narratif annuel à temps, c'est-à-dire entre le 2 janvier et le 1er juin. Ensuite, il peut mériter un point pour chacun des trois éléments suivants, s'il l'inclut dans son compte rendu :

1. Les mesures qu'il a prises pour améliorer la situation des groupes désignés (un point);
2. Les résultats qu'il a obtenus grâce aux mesures prises l'année précédente (un point);
3. Les consultations qu'il a tenues avec les représentants des employés, y compris les syndicats (un point).

Le cinquième point concerne les écarts anormaux entre les statistiques des deux derniers exercices (au point de vue de la représentation, de l'embauche, des cessations d'emploi et des promotions). L'employeur obtient un point s'il explique clairement ces écarts ou s'il prend la peine de préciser qu'il n'y en a pas.

Exemples

L'employeur X *a soumis, le 30 mai, un rapport annuel comprenant un compte rendu des mesures prises, des résultats obtenus et des consultations effectuées. Il explique aussi pourquoi l'effectif de sa succursale québécoise est passé de 150 à 20 employés (« Seul le personnel administratif est resté au Québec, les autres employés ont été transférés à l'administration centrale ») et pourquoi son effectif total est passé de 1 100 à 2 900 employés («L'employeur X a acquis deux autres entreprises durant l'année civile, soit . »). Cet employeur obtient le maximum de 5 points pour son rapport narratif.*

L'employeur Y *a soumis son rapport annuel le 15 juin. Le compte rendu narratif parle des mesures prises et des résultats obtenus, mais non des consultations effectuées. Les statistiques comportent des écarts importants par rapport à l'année précédente qui ne sont pas expliqués dans le compte rendu. Cet employeur obtient 2 points et il en perd 3 :*

- *pour n'avoir pas respecté l'échéance législative du 1er juin;*
- *pour n'avoir pas parlé des consultations qu'il a effectuées;*
- *pour n'avoir pas expliqué les écarts de la partie statistique de son rapport.*

Le personnel de DRHC signale aux employeurs les éléments absents de leur compte rendu narratif dans les 30 jours suivant la réception de leur rapport. Les employeurs peuvent fournir ces éléments pour récupérer les points correspondants. DRHC ne vérifie pas le contenu des comptes rendus, c'est la CCDP qui le fait dans le cadre de ses vérifications. Cependant, DRHC vérifie, par exemple, si l'employeur n'a pas soumis le même compte rendu que l'année précédente sans faire les

changements nécessaires. Chaque employeur doit soumettre à temps un rapport exact et complet pour que la CCDP dispose de données fiables et que le ministre du Travail puisse soumettre son rapport annuel au Parlement.

Annexe D :
La fonction publique fédérale et le Programme de contrats fédéraux

Les données concernant la fonction publique fédérale continues dans ce rapport couvrent l'année fiscale qui s'est terminée le 31 mars 2001.

Les données concernant les Agences spéciales contenues dans ce rapport sont celles qui étaient les plus récentes lors de sa rédaction. Dans certain cas ces données datent d'il y a deux ans.

Les données concernant le Programme de contrats fédéraux contenues dans ce rapport couvrent l'ensemble de l'année 2001.

LE SETEUR PUBLIC FÉDÉRAL LE 31 MARS 2001

LRTFP I-I La Fonction publique fédérale 2001

Ministère/Organisme	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Développement des ressources humaines Canada	22 856	16 131	70,6	774	3,4	1 881	8,2	1 457	6,4
Défense nationale	16 710	6 050	36,2	426	2,5	902	5,4	639	3,8
Service correctionnel Canada	13 533	5 480	40,5	592	4,4	452	3,3	403	3
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	11 460	5 781	50,4	249	2,2	660	5,8	803	7
Pêches et Océans Canada	9 334	2 663	28,5	168	1,8	182	1,9	247	2,6
Santé Canada	7 382	4 902	66,4	502	6,8	345	4,7	747	10,1
Statistique Canada	5 973	3 093	51,8	126	2,1	317	5,3	564	9,4
Agriculture et Agroalimentaire Canada	5 916	2 641	44,6	140	2,4	234	4	378	6,4
Environnement Canada	5 022	1 973	39,3	90	1,8	185	3,7	361	7,2
Industrie Canada	4 979	2 414	48,5	115	2,3	275	5,5	369	7,4
Citoyenneté et Immigration Canada	4 474	2 790	62,4	104	2,3	287	6,4	573	12,8
Gendarmerie royale du Canada (personnel civil)	4 302	3 333	77,5	176	4,1	251	5,8	193	4,5
Transports Canada	4 143	1 716	41,4	78	1,9	141	3,4	241	5,8
Ressources naturelles Canada	4 049	1 497	37	66	1,6	130	3,2	283	7
Ministère de la Justice Canada	3 646	2 356	64,6	118	3,2	170	4,7	244	6,7
Affaires indiennes et du Nord Canada	3 530	2 160	61,2	1 031	29,2	102	2,9	169	4,8
Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international	3 506	1 626	46,4	76	2,2	118	3,4	201	5,7
Anciens Combattants Canada	3 378	2 305	68,2	95	2,8	186	5,5	201	6
Patrimoine canadien	1 542	1 048	68	51	3,3	67	4,3	104	6,7
Commission de la fonction publique du Canada	1 392	918	65,9	43	3,1	102	7,3	110	7,9
Agence canadienne de développement international	1 363	788	57,8	25	1,8	66	4,8	105	7,7
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	953	589	61,8	18	1,9	63	6,6	55	5,8
Ministère des Finances Canada	948	462	48,7	12	1,3	33	3,5	63	6,6
Bureau des passeports	894	649	72,6	23	2,6	35	3,9	104	11,6
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	844	569	67,4	24	2,8	41	4,9	177	21
Commission canadienne des grains	685	211	30,8	26	3,8	44	6,4	53	7,7
Bureau du Conseil privé	669	399	59,6	19	2,8	30	4,5	19	2,8
Archives nationales du Canada	646	320	49,5	23	3,6	40	6,2	13	2
Agence de promotion économique du Canada atlantique	466	256	54,9	8	1,7	21	4,5	4	0,9
Bibliothèque nationale du Canada	449	294	65,5	15	3,3	24	5,3	25	5,6
Greffe de la Cour fédérale du Canada	418	273	65,3	8	1,9	27	6,5	22	5,3
Agence spatiale canadienne	404	152	37,6	4	1	7	1,7	39	9,7
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	386	232	60,1	6	1,6	22	5,7	12	3,1

LE SETEUR PUBLIC FÉDÉRAL LE 31 MARS 2001
LRTFP I-I La Fonction publique fédérale 2001

Ministère/Organisme	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	329	178	54,1	22	6,7	31	9,4	35	10,6
Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec	308	169	54,9	3	1	7	2,3	12	3,9
Commission nationale des libérations conditionnelles	280	224	80	15	5,4	15	5,4	17	6,1
Bureau du Directeur général des élections	260	121	46,5	3	1,2	9	3,5	9	3,5
Office des transports du Canada	245	139	56,7	4	1,6	18	7,3	10	4,1
Solliciteur général Canada	236	134	56,8	10	4,2	9	3,8	6	2,5
Bureau de la sécurité des transports du Canada	211	72	34,1	1	0,5	10	4,7	10	4,7
Commission canadienne des droits de la personne	208	139	66,8	8	3,8	27	13	19	9,1
Bureau du Registraire de la Cour suprême du Canada	155	99	63,9	7	4,5	12	7,7	13	8,4
Bureau d'information du Canada	145	85	58,6	2	1,4	5	3,4	3	2,1
Bureau du Secrétaire du Gouverneur général	145	88	60,7	2	1,4	12	8,3	6	4,1
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	126	73	57,9	2	1,6	9	7,1	7	5,6
Cour canadienne de l'impôt	119	77	64,7	5	4,2	7	5,9	6	5
Commissariat aux langues officielles	118	71	60,2	5	4,2	5	4,2	3	2,5
Centre canadien de gestion	117	79	67,5	5	4,3	3	2,6	4	3,4
Condition féminine Canada	105	99	94,3	2	1,9	8	7,6	14	13,3
Tribunal canadien du commerce extérieur	84	42	50	0	0	2	2,4	4	4,8
Conseil canadien des relations industrielles	79	55	69,6	1	1,3	3	3,8	3	3,8
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	65	40	61,5	3	4,6	2	3,1	1	1,5
Commission canadienne du lait	59	32	54,2	0	0	0	0	2	3,4
Bureau du Canada pour le millénaire	45	33	73,3	0	0	2	4,4	0	0
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés Canada	36	22	61,1	0	0	1	2,8	4	11,1
Commission mixte internationale	29	11	37,9	0	0	0	0	1	3,4
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	21	13	61,9	0	0	0	0	0	0
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses Canada	18	7	38,9	0	0	0	0	0	0
Conseil national des produits agricoles	16	9	56,3	0	0	0	0	0	0
Secrétariat de l'ALÉNA - Section canadienne	10	5	50	0	0	0	0	2	20
Greffe du Tribunal de la concurrence	10	7	70	0	0	2	20	0	0
Commission du droit du Canada	9	7	77,8	1	11,1	0	0	0	0
Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs	7	5	71,4	0	0	0	0	0	0
Commission du droit d'auteur Canada	5	2	40	0	0	0	0	1	20
Tribunal de l'aviation civile du Canada	4	4	100	0	0	0	0	0	0
Total	**149 586**	**78 212**	**52,1%**	**5 316**	**3,6%**	**7 621**	**5,1%**	**9 143**	**6,1%**

LE SECTEUR PUBLIC FÉDÉRAL LE 31 MARS 2001

LRTFP I-2 Organismes de services spéciaux "Employeurs Distincts" 2001

Ministère/Organisme	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Agence des douanes et du revenu du Canada	47 083	27 681	58,8	883	1,9	2 380	5,1	3 957	8,4
Agence canadienne d'inspection des aliments	4 800	2 026	42,2	72	1,5	163	3,4	331	6,9
Agence de soutien du personnel des forces canadiennes	2357	1 506	63,9	35	1,5	45	1,9	31	1,3
Commission canadienne de sureté nucléaire	445	172	38,7	15	3,4	8	1,8	60	13,5
Service canadien du renseignement de sécurité	2091	945	45,2	27	1,3	48	2,3	148	7,1
Centre de la sureté des télécommunications	929	311	33,5	10	1,1	32	3,4	17	1,8
Office national de l'énergie	299	166	55,5	7	2,3	13	4,3	29	9,7
Office national du film du Canada	464	276	59,5	6	1,3	7	1,5	31	6,7
Conseil national de recherches Canada	3426	1 156	33,7	30	0,9	106	3,1	434	12,7
Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada	263	193	73,4	4	1,5	13	4,9	13	4,9
Bureau du Vérificateur général du Canada	528	272	51,5	9	1,7	16	3,0	32	6,1
Bureau du surintendant des institutions financières du Canada	404	190	47,0	3	0,7	19	4,7	61	15,1
Parcs Canada	4538	1 783	39,3	210	4,6	136	3,0	52	1,1
Conseil de recherches en sciences humaines du Canada	147	101	68,7	3	2,0	8	5,4	5	3,4
Opérations des enquêtes statistiques	2136	1 719	80,5	41	1,9	101	4,7	184	8,6
Total	**69 910**	**38 497**	**55,1**	**1 355**	**1,9**	**3 095**	**4,4**	**5 386**	**7,7**

Employeurs	# Employés
3M Canada Company	2 257
ABB Canada Inc.	2 628
ABB-Bomem Inc.	180
Accenture Inc.	1 200
Acco Canada Inc.	212
Acklands-Grainger Inc	2 171
Acres International Limited	680
Acrodex Inc.	250
Acton International Inc	699
Adcom Inc.	120
Adecco Employment Services Limited	445
ADGA Group Consultants Inc	350
ADI Group Inc	120
ADM Agri Industries Ltd	985
Adobe Systems Inc.	362
ADT Security Services Canada Inc	1 200
AGAT Laboratories Ltd.	250
Agfa Inc.	253
Agilent Technologies Canada Inc	315
AGRA Monenco Inc.	1 200
Ahearn & Soper Inc	135
Air Liquide Canada Ltée	2 000
Air Products Canada Ltd	350
Aircraft Appliance & Equipment Ltd	125
AIT Corporation	115
Ajilon Canada Inc.	120
Alberta Cancer Board	1 100
Alberta Research Council	559
Alcatel Canada Inc.	900
Algonquin College of Arts & Technology	1 300
Aliments Martel Inc	445
All Care Health Services Limited	275
Allied International Credit Corp	220
Allied Shipbuilders Ltd.	109
Alliedsignal Aerospace Canada	1 142
Alstom Canada Inc. Appareillage haute tension	250
Alumicor Limited	200
Ambassador Resort Hotel & Conference Centre	160
Amdahl Canada Limited	138
Amec Earth & Environmental Ltd	900
Amex Canada Inc.	3 700
Amphenol Canada Corporation	150
AMS Management Systems Canada Inc	142
Anachemia Canada Inc.	123
Andrew Sheret Ltd	220
Anicom	285
Anixter Canada Inc	350
Aoco Limited	300
AON Reed Stenhouse Inc.	1 500
APG Solutions & Technologies Inc	400

Employeurs	# Employés
APG Solutions Technologie Inc.	200
Apotex Inc	450
Apple Canada Inc	121
APV Canada Inc.	118
Aramark Canada Ltd.	12 000
Arborite division de/of Premark Canada Inc.	200
Archive Iron Mountain	780
Armtec Construction Products	250
Arteif Furniture Manufacturing Inc	107
Arthur Andersen LLP	1 800
Ash Temple Ltd	485
Ashland Canada Corp.	523
Associated Engineering Alberta Ltd.	104
AstraZeneca Canada Inc.	1 500
AT&T Corp	2 420
Atco Structures Inc.	460
Atlantic Blue Cross Care	675
Atlantic Building Cleaning Limited	470
Atlantic Tractors & Equipment Ltd.	278
Atlantic Wholesalers Limited	7 000
Atlantis Systems International	166
Atlas Specialty Steels Div. of Sammi Atlas	665
Avcorp Industries Inc.	600
Aventis Pharma Inc.	657
Avery Dennison Canada Inc	220
Avis Canada	785
Avnet International Canada Ltd.	177
Axidata Inc.	220
Azon Canada Inc	105
Babcock & Wilcox Canada	1 000
Ballard Power Systems Inc	700
Banctec (Canada) Inc	130
Bardon Supplies Limited	280
Barnes Security Services Limited	873
Barringer Research Ltd	140
Bartle & Gibson Ltd.	266
Basic Technologies Corporation	170
Baxter Corporation	1 200
Baxter Foods Limited	390
Bayer Inc.	2 315
BDO Dunwoody LLP	2 000
BDP Business Data Services Limited	750
Beaulieu Canada	1 700
Beckman Coulter Canada Inc.	189
Becton Dickinson Canada Inc.	320
Bee Clean Building Maintenance Inc	400
Bell Helicopter Textron	1 400
Belron Canada Inc.	861
Ben's Limited	557
Best Cleaners & Contractors Ltd.	400
Betz Dearborn Inc	180

Employeurs	# Employés
BFGoodrich Landing Gear Division, Oakville	592
Biochem Pharma Inc.	428
Biorex Inc.	125
Black & McDonald Limited	1 200
BOC Canada Limited	496
Bodycote Ortech Inc.	190
Boehringer Ingelheim (Canada) Ltd	285
Boeing Canada Technology	850
Boeing Canada Technology	650
Bolands Limited	200
Bombardier Aéronautique	17 401
Bombardier Inc.	24 200
Boulangerie Lanthier Ltée/Lanthier Bakery Ltd.	151
Boulevard Produits de Bureau Inc.	335
Bovar Inc.	150
Bowater Pâtes et Papiers Canada Inc	5 686
Bowdens Media Monitoring Limited	270
Brampton Engineering Inc	114
Bridge Brand Food Services Ltd	689
Bridgestone Firestone Canada Inc.	1 800
Bristol Aerospace Ltd	1 500
Bristol Myers Squibb Canada Inc	450
Brook Enterprises Inc	130
Brookfield Lepage Johnson Controls	1 500
Brother International Corporation Ltd.	136
Browning-Ferris Industries Ltd.	500
BTI Canada	900
Budget Car & Truck Rentals Of Ottawa	151
Burns Int'l Security Services Limited	3 205
Burntsand	237
C & D Cleaning and Security Co	180
Cablecom Int'l Network Cabling Inc.	180
CAE Electronics Ltd.	4 200
Cafeteria de la Capitale Inc	350
Caisse centrale Desjardins	250
Calian Limited	110
Camco Inc	2 000
Camosun College	1 000
Campbell Ford Sales Ltd.	130
Canac Marquis Grenier Ltée	500
Canad Corporation of Manitoba Inc.	1 300
Canada Bread Company, Limited	2 997
Canada Capital Building Services Ltd.	120
Canada Catering Co Limited	995
Canada Cordage Inc.	130
Canadian Bank Note Co Ltd	500
Canadian Blue Bird	250
Canadian Buttons Limited	125
Canadian Corps of Commissionnaires	16 500
Canadian Linen and Uniform Service	1 637
Canadian Niagara Hotels Inc.	700

Employeurs	# Employés
Canadian Standards Association	850
Canadian Technical Tape Ltd	100
Canadian Waste Services Inc.	3 686
Canamera Foods	782
Cancer Care Ontario	2 400
Canon Canada Inc.	350
Caris-Universal Systems Ltd.	108
Carleton University	2 000
Carrier Canada Limited	450
Carsen Group Inc.	142
Carswell Publishing, a Division of Thomson Canada	587
Cartem Inc	155
Carter-Horner Inc.	230
Cascades East Angus Inc	300
Castrol Canada Inc	135
Catholic Social Services	749
CBCL Limited	150
CCH Canadian Limited	400
CDI Corporate Education Services	180
CEGEP Saint-Jean-sur-Richelieu	253
Centennial Foods Corporation Ltd.	515
Central Health Services/Retirement Residences Inc.	1 600
Central Precision Limited	158
Centre de recherche industrielle du Québec	337
Centre Hospitalier Universitaire de Québec	7 000
Century Building Services A Div of Century Distributing Inc.	140
Century Sales & Service Limited	290
CF Group Inc	160
CH2M Gore & Storrie Limited	400
Champion Road Machinery Ltd	827
Château Cartier Resort	271
Chaussures STC Inc	125
Chemise Empire Ltée	115
Chemise JML Ltée	215
Chesapeake Display and Packaging	101
Chevron Canada Limited	500
Chimo Hotel Ottawa Inc	160
Chip Reit No.32 Operations Ltd.	220
Chubb Security Canada Inc	700
CIMA Société d'Ingénierie	425
Cisco Systems Canada Co.	355
Clariant (Canada) Inc.	150
Clarica Life Insurance Company	7 500
Cleyn & Tinker Inc.	634
CMC Electronique Inc.	1 171
Coast Hotels Limited	800
Coast Paper	150
Cochrane Group Inc.	300
Cognicase Inc.	2 800
Cognos Inc.	1 100
Collectcorp Group of Companies	300

Employeurs	# Employés
Collège Ahuntsic	800
Collège communautaire du Nouveau-Brunswick-Bathurst	300
Collège universitaire de Saint-Boniface	140
Colliers MacAulay Nicolls Inc	400
Columbus Mckinnon Limited	175
Com Dev Ltd	650
Comcare Health Services	6 000
Comfort Inn - Airport	100
Communications Québecor Inc	13 100
Compass Group Canada (Beaver) Ltd.	1 900
Compugen Systems Ltd.	430
Computer Associates Canada Ltd	170
Computer Sciences Canada Inc	700
Computing Devices Company	1 200
Compuware Corporation of Canada	132
Concordia University	2848
Conestoga-Rovers & Associates Limited	1 000
Connaught Laboratories Limited	1 000
Connors Bros Limited	1 500
Conor Pacific Environment Technologies	100
Consolidated Service Industries Corporation	180
Consoltex Inc.	853
CookshireTex Inc	150
Corel Systems Corporation	500
Corpav Presentation Group	240
Corporate Express Canada Inc.	1 000
Corporate Health Consultants Ltd.	500
Corporation 3-Soft Inc.	107
Corporation de l'École Polytechnique	1 000
Corporation Technologies Eicon	350
CPI Canada	225
Crain-Drummond Inc.	1 187
Crane Canada Inc.	393
Crowne Plaza Toronto Centre	370
CS Brooks Canada Inc	890
Culter-Hammer Engineering Services Division	100
Cummins Est du Canada Inc	290
Cummins Mid Canada Ltd	128
Cummins Ontario Inc	100
D. Bertrand et Fils Inc	184
DaimlerChrysler Canada Ltd.	14 200
Dairyworld Foods	2 500
Dalhousie University	4 200
Dalsa Inc	200
Danka Canada Inc.	700
Data Business Forms	1 325
Data General (Canada) Co.	135
Datacard Canada Inc	100
Davey Tree Services A Division of Davey Tree	150
De Havilland Inc	6 000

Employeurs	# Employés
DecisionOne Corporation	242
Delcan Corporation	500
Dell Computer Corporation	500
Deloitte & Touche LLP	5 200
Delphi Solutions Corp.	200
Delta Hotels & Resorts	7 200
Derlan Aerospace Canada Ltd	250
DeschΔnes & Fils Ltée	316
Dessau-Soprin Inc.	850
Detroit Diesel Allison BC Ltd.	190
Detroit Diesel Allison Canada Est Inc	100
Develcon Electronics Ltd.	140
Dictaphone Canada Ltd	124
Diemaco (1984) Inc	245
Dillon Consulting Limited	330
DISCO Tissus De Performance	641
Distal Inc.	250
Dominion Hotel	111
Domtar Eddy Speciality Paper	600
Domtar Inc.	8 000
Domus Building Cleaning Co Ltee	600
Dorothea Knitting Mills Ltd	300
Doubletex Inc.	500
Dover Industries Limited	525
DownEast Communications	233
Drake International Inc	3 300
DRS Flight Safety and Communications	346
DRT Systems International	130
Dufferin Construction Company	250
Duo Communications of Canada Ltd	168
Dupont Canada Inc	4 300
Durham Furniture Inc.	580
DY 4 Systems Inc	200
Dynamic Maintenance Ltd	150
Dynex Facility Services Inc.	240
E S Fox Limited	1 000
Eagle-Picher Energy Products Corporation	180
Earth Tech (Canada) Inc.	300
Eastern Bakeries Limited	550
EBA Engineering Consultants Ltd	390
EBCO Industries Ltd	350
École de Langues de l'Estrie Inc.	300
Edmonton Meat Packing Ltd.	150
EDS Canada Inc.	1 507
Edulinx Canada Corporation	500
EECOL Electric Ltd.	500
Elan Data Makers Div Horton Trading Ltd.	250
Electro Sonic Inc	400
Electrohome Limited	791
Eli Lilly Canada Inc.	500
EMC Corporation of Canada	200

Employeurs	# Employés
Emco Limited	700
EMJ Data Systems Ltd.	176
EMS Technologies Canada Ltée	644
Enfield Cleaning Services Ltd.	115
Engel Canada Inc.	500
Enseignes Imperial Signs div of Jim Pattison Industries Ltd.	230
Enterprise Rent A Car	141
Entreprises Dominion Blueline Inc.	225
Entretien JMP - 157481 Canada Inc	100
Entrust Technologies Limited	700
Enviro-Test Laboratories	100
Envocorp Inc. - National Paper Goods	180
Epson Canada Limited	180
Equifax Canada Inc	1 007
Ericsson Canada Inc.	1 900
Ernst & Young LLP	3 440
Esri Canada Ltd	105
Esselte Canada Inc	200
Euclid Hitachi Heavy Equipment Ltd	276
Evans Consoles Inc.	504
Eveready Canada	250
Everest & Jennings Canadian Ltd	131
Excalibur Learning Resource Centre	200
Exide Canada Inc Battery Division	300
Fairmont Le Château Frontenac	643
Fairmont Le Reine Elizabeth	714
Farmers Co-operative Dairy Limited	610
Federated Co-Operatives Ltd.	2 700
Fell Fab Products	150
Financial Collection Agencies (International) Inc	600
Finning International Inc.	250
Fisher Scientific Limited	370
Fleet Industries Division of Fleet Aerospace	660
Ford Motor Co of Canada Ltd.	16 000
Forintek Canada Corporation	187
For-Net Inc	900
Forster Restaurant & Food Services	300
Franklin Empire Inc.	260
Freed & Freed International Ltd	220
Friede Goldman Newfoundland Limited	500
Friesens Corporation	700
Frisco Bay Industries du Canada Limitée	170
Frontier Confertech (Canada) Inc	165
Fuji Photo Film Canada Inc.	200
Fujitsu Consulting (Canada) Inc.	2 262
Future Electronics Inc.	2 417
G. A. Boulet Inc.	155
Garda du Canada	3 000
Garlock of Canada Ltd.	271
Gaz Métropolitain Inc.	1 374
GBB Buck Consultants Ltd	280

Employeurs	# Employés
GE Canada Inc.	4 059
GE Capital Fleet Services	297
GE Capital Information Technology Solutions Inc.	1 000
GEAC Canada Limited	500
General Chemical Canada Ltd	500
General Motors of Canada Ltd.	26 000
General Motors of Canada Ltd. Diesel Division	1 245
Genicom Canada Inc	184
Genpharm Inc.	395
Gescan	124
Getronics Canada Inc	400
GFS Canada Inc (Gordon Food Service)	400
Gibbard Furniture Shops Ltd.	130
Giffels Associates Limited	400
Glaxo Wellcome Inc.	1 800
Glentel Inc	1 000
Global Upholstery Co Inc.	1100
GN Equipment Company Limited	500
GNB Batteries Canada Inc.	100
Golder Associates Ltd.	2 000
Goodfellow Inc	700
Goodyear Canada Inc	4 377
Gowling Lafleur Henderson LLP	450
Grand & Toy Limited	2 405
Grant Emblems Limited	150
Grant Thornton LLP	1 000
Graphic Controls Canada Ltd.	325
Graphic Resources	500
Gray Forgings & Stamping Limited	139
Groupe CGI Inc.	10 000
Groupe Conseil Saguenay	150
Groupe IST Inc	10000
Groupe Lacasse Inc.	700
Groupe LGS Inc	650
Groupe Santé Médisys Inc.	3 000
Guillevin International Inc.	1 321
HA Simons Ltd.	900
Harbour Towers Hotel	109
Harper Detroit Diesel Limited	150
Harris & Roome Supply Limited	200
Harris Farinon Canada	600
Hatch Associates Ltd	500
Haworth Ltd.	170
Hay Management Consultants Ltd	130
Hemosol Inc.	177
Herman Miller Canada Inc.	150
Hermes Electronics Inc.	408
Héroux Inc.	500
Hertz Canada Limited	480
Hewitt Equipement Ltée	900
Hewlett Packard (Canada) Ltd.	1 800

Employeurs	# Employés
Hilroy Mead Company	250
Hilton Canada Inc	1 721
Hitachi Data Systems Inc	108
Hoffmann La Roche Limited	900
Holiday Inn Plaza La Chaudière	120
Holiday Inn Select Montreal Centre-Ville	160
Holiday Inn Select Toronto Airport	230
Holiday Inn The Palace - 742718 Alberta Ltd	135
Holiday Inn Toronto Yorkdale	200
Honeywell Limited	3 000
Hôpital Cité de la Santé de Laval	1 400
Hôpital du Saint-Sacrement	2 000
Hôpital Laval	2 000
Hôpital Sainte Justine	4 000
Hotel Dieu Hospital	1 400
Hôtel Gouverneur Place Dupuis	185
Hôtel Loews Le Concorde/Place Montcalm Hotel Inc.	378
Hôtel Wyndham Montréal/Compagnie Hospitalité Montréal	286
Houle Electric Ltd.	200
Howard Johnson Plaza Hotel Downtown	230
Hub Meat Packers Ltd.	1 000
Hummingbird Communications Ltd.	1 300
Husky Injection Molding Systems Ltd.	1 800
Husky Oil Limited	2 500
Hyatt Regency Calgary	315
Hyatt Regency Vancouver	500
Hydro Agri Canada (Nutrite)	175
Hydrogenics Corporation	103
Ian Martin Limited	900
IBI Group	230
IBM Canada Ltd	18 658
ICG Propane Inc.	1 500
ICI Canada Inc.	1 628
ICN Canada Limitée	145
Ideal Revetement Co Ltée	300
IDS Intelligent Detection Systems Inc.	225
IKON Office Solutions Inc.	2 700
IMC (Canada) Global Ltd.	800
IMP Aerospace Components Ltd	260
IMP Group Limited	1 130
Imperial Oil Canada Limited	7 500
Imprimeries Transcontinental Inc	10 000
IMT Corporation	284
Indal Technologies Inc	150
Induspac Group	300
Industries Davie Inc.	180
Industries de Maintenance Empire Inc.	1 200
Industries Ocean Inc	119
Inglis Limited	450
Inscape Systems Ltd.	569
Institut Armand Frappier	248
Institut national de la recherche scientifique	700
Institut National d'Optique	160
Institut Philippe Pinel de Montréal	500
Intelicom Security Services Ltd	100
Intercity Packers Ltd	120
Intercon Security Limited	2 100
Intergraph Canada Ltd	195
Intermap Technologies Corp	120
Intertec Security & Investigation Ltd.	500
Iron Ore Company of Canada	1 800
Irvin Industries Canada Limited	114
Irving Equipment	300
Irving Oil Limited	2 299
Irving Shipbuilding Inc	1 877
Island Farms Dairies	330
ISM Information Systems	18 794
J&A Building Services Ltd.	650
Jacques Whitford Limited & Affiliated Co	750
JH Ryder Machinery Ltd.	370
JL Richards & Associates Limited	100
Joe's Janitorial Services Ltd.	115
John Deere Limited	1 100
Johnson & Johnson Inc	750
Johnson & Johnson Medical Products Inc	200
Johnson Controls LP	716
Jones Packaging Inc.	300
JTI-MacDonald Corp.	548
Justice Institute of British Columbia	285
KAO Infosystems Canada Inc.	130
Kaufman Footwear	1 140
Kaverit Steel and Crane	119
Keilhauer Industries Ltd.	399
Kelly Services (Canada) Ltd	370
Kimberly Clark Inc	250
Klohn Crippen Consultants Ltd	172
Knoll North America Corporation	1 200
Kodak Canada Inc	1 400
Koprash Investment Inc	300
Kortex Computer	110
KPMG Consulting LP	635
Kromar Printing Ltd	130
Krug Inc.	450
L.P. Royer Inc.	115
La Chemise Perfection Inc	420
Laboratoires Abbott Ltée	1 093
Labstat International Inc.	108
Laliberté et associés inc.	900
Lanier Canada Inc.	250
Lauzon T Ltee & Al	150
LeBLANC Ltd.	369
Lenbrook Industries Ltd	140

Employeurs	# Employés
Les Distributeurs R. Nicholls Distributors Inc.	147
Les Emballages Mitchel Lincoln Ltee	310
Les Fromages Saputo Ltée	379
Les Lainages Victor Ltée	200
Les Produits Freddy Inc.	100
Les Sous-V tements U M Inc	150
Levitt Safety Limited	225
Lewisfoods Inc	125
Lexmark Canada Inc	217
Liberty Health	506
Lincoln Electric Company of Canada Ltd.	231
Litton Systems Canada Ltd.	800
Livingston Group Inc.	800
Location de Voitures Compacte (Quebec)	235
Lockheed Martin Canada Inc.	520
Logidec Inc	140
London Machinery Inc	200
Lotus Development Canada Limited	100
Louis Garneau Sports inc.	240
Lucent Technologies Canada	850
Lumonics Inc	165
Lyreco Canada Inc.	250
MacDonald Dettwiler & Associates Ltd.	939
Mack Canada Inc	326
Magellan Aerospace Corporation	504
Maintenance Eureka Limitée	300
Mallette Maheu, Société en nom collectif	200
Manac Inc. (Industries Tanguay)	850
Manitoba Hydro	4 637
Manpower Temporary Services	1 000
March Network Corporation	100
Marconi Medical Systems Canada Inc.	370
Maritime Paper Products Limited	300
Marriott Château Champlain	320
Marriott Corporation of Canada Ltd	6 500
Marsh & Mclennan Limited	600
Marshall Macklin Monaghan Limited	399
Mastech Canada	150
Maxxam Analytics Inc.	650
McGregor Industries Inc.	714
Mckenzies Sales Limited	120
McMaster University	3 300
McNeil Consumer Products Company	398
MD Robotics Ltd.	500
Med-Emerg International Inc.	300
Med-Eng Systems inc.	136
Mediascan Canada Inc.	175
Medis Health & Pharmaceutical Services	1 561
Medtronic of Canada	215
Memorial University of Newfoundland	3 263
Merck Frosst Canada Inc.	1 400

Employeurs	# Employés
Messier Dowty Inc.	520
Metro Catering Executive Class Catering Inc.	157
Metropolitan Hotel	280
Metropolitan Parking Inc	350
Michelin Amérique du Nord (Canada) Inc	466
Micro Boutique Inc	285
Micromedia Limited	140
Microsoft Canada Corporation	502
Minolta Business Equipment Canada Ltd.	850
Minto Developments Inc	750
Mitel Corporation (inactive)	2 000
Mohawk Council of Akwesasne	650
Montage DMC	650
Montgomery Kone Elevator Co Limited	400
Moore North America	1 550
Morbern Inc	400
Motor Coach Industries Ltd	2 000
Motorola Canada Ltd	1 000
Mount Saint Vincent University	350
MPB Technologies Inc	187
MSA Canada Inc	135
MSAS Cargo International (Canada) Inc.	230
Multi Marques Inc.	2 500
Mustang Survival Corp.	300
National Car Rental (Canada) Inc.	916
National Steel Car Limited	1 200
Natrel Inc. division d'Agropur Coopérative	1 535
Navistar International Corporation Canada	1 998
NBS Technologies Inc	850
NCR Canada Ltd	1 000
NCS Canada Limited	200
Nefco Collection Services, operating as The Collection House	282
Nelson Lumber Company Ltd.	400
NetManage Canada Inc.	103
Netron Inc.	100
New Brunswick Electric Power	2 400
Newbridge Networks Corporation	3 000
Newcourt Credit Group	1 200
NexInnovations Inc.	1 600
Nienkamper Furniture & Accessories Inc.	192
Nissan Canada Inc	258
Nor-Don Collection Network Inc.	289
NORDX/CDT Inc.	721
Norimco - Div of Bata Industries Ltd.	725
Norr Group Consultants Ltd	160
Nortak Software Ltd	120
Nortel Networks Corporation	25 000
North Atlantic Petroleum	600
Northfield Metal Products Ltd	400
Northrop Grumman Canada Ltd	175
Northumberland Co-operative Limited	285

ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX 2001

Employeurs	# Employés
Norwest Labs	230
Nova Scotia Textiles Limited	150
Novartis Pharmaceuticals Canada Inc.	750
Novatronics of Canada Ltd.	174
Novopharm Limited	460
NRCS Inc (National Rehabilitation)	150
Nurun Inc.	387
O'Connor Associates Environmental Inc	160
Oerlikon Aerospatiale Inc	230
Office Specialty Ltd.	190
Office Specialty Ltd.	190
Omnilogic Systems Group	500
Online Enterprises Inc (dba) Online Business Services	185
OnX Incorporated	367
Onyx Industries Inc.	208
Onyx Sanivan Inc.	250
Open Text Corporation	800
Operation Springboard	180
Oracle Corporation Canada Inc	1 000
Ortho-McNeil Inc.	700
Osram Sylvania Ltd	1 000
Otis Canada Inc.	850
Ottawa Carleton Association for Persons with Developmental Disabilities	300
Ottawa Marriott/1210478 Ontario Inc.	325
Paccar du Canada Ltée	1 000
Pacific Produce Co Ltd	450
Pacific Regeneration Technologies Inc	400
Pacific Safety Products Inc.	190
Packard Bell Nec	100
Pak N' Stack Ltd.	180
Pan Pacific Hotel Vancouver	520
Panalpina Inc	350
Panasonic Canada Inc	575
Papiers Perkins Ltée	850
Paprican	350
Park Town Motor Motels Ltd	130
Parmalat Dairy & Bakery Inc.	2 800
Parrish & Heimbecker Ltd	1 000
Patterson Dentaire Canada Inc.- Patterson Dental Canada Inc.	450
Peacock Inc	719
Peerless Garments Ltd	200
PerkinElmer Optoelectronics	204
Petro-Canada Inc.	4 000
Pfizer Canada Inc.	1 339
Pharmacia & Upjohn Inc.	550
Pharmascience Inc.	500
Philips & Temro Industries Ltd	290
Philips Electronics Limited	650
Pierceys Building Supplies	158
Pillowtex Canada Inc	200
Pinkertons Canada Ltée	4 500

Employeurs	# Employés
Pioneer Balloon Canada Limited	118
Pirelli Câbles et Systèmes Inc.	500
Pitney Bowes of Canada Ltd	1 300
Point Hope Shipyard Co. Ltd.	205
Powell Equipment (1978) Limited	535
PPG Canada Inc	2 000
Pratt & Whitney Canada Corporation	7 131
Praxair Canada Inc	2 100
Prevost Car Inc.	1 500
PricewaterhouseCoopers LLP	6 000
Pritchard Engineering Co Ltd	100
Procter & Gamble Inc.	2 600
Produits Chimiques Expro Inc	550
Profac Facilities Management Services Inc.	727
Protexion Products (1997) Inc	130
Pylon Electronics Inc	250
Quantum Management Services Ltd	500
Quebecor World Inc.	6 000
Queen's University	3 010
Quicklaw Inc.	165
Qunara Inc.	132
R.J. Burnside International Limited	200
Ramada Inn 400/401	100
Rapistan Demag Limited	185
Rational Software Canada Co.	170
Ratiopharm Inc.	370
Raymond Chabot Grant Thornton	1 500
Raytheon Canada Limited	400
Raytheon Elcan Optical Technologies	600
Raytheon Systems Canada Ltd.	400
RBA Inc	658
RBC Dominion Securities Inc.	5 599
RE Gilmore Investments Corp	500
Recochem Inc.	185
Reid Crowther & Partners Limited	534
Reliable Window Cleaners (Sudbury) Ltd	300
Rentway Ltd	770
Research & Productivity Council	100
Residence Inn By Marriott Hotel	150
Reuters Information Services	199
RGO Office Products Partnership	225
Ricoh Canada	750
Roche Diagnostics Canada Div. of Hoffman Laroche	257
Roche Ltée Groupe-Conseil	850
Rolland Inc. division des papiers fins	1 500
Rolls Royce Canada Limited	1 621
Rondar Inc	115
Rousseau Métal Inc	400
Royal Lepage Limited	1 938
Russel Metals Inc	8 000
Ryerson Polytechnic University	1 164

Employeurs	# Employés
Safety-Kleen Canada Inc.	211
Saint Mary's University	700
Samsonite Canada Inc	180
Samuel Son & Co. Limited	1 000
Sandwell Engineering Inc.	1 300
Sanofi Winthrop	154
Sanyo Canada Inc.	320
SAP Canada Inc	140
SAS Institute (Canada) Inc	170
Saskatchewan Indian Federated College	150
Saskatchewan Research Council	215
SATCOM div of EMS Technologies Canada Ltd	193
Sault College of Applied Arts	351
SCA Hygiene Products Inc.	223
Scepter Manufacturing Co Ltd	230
Schenker of Canada Limited	650
Schering-Plough Canada Inc.	427
Schneider Canada	1 600
Scotsburn Co-operative Services Ltd	600
Scythes Inc./Flying Colours International	140
Seanix Technology Canada Inc.	120
Securitex inc.	113
Sed Systems Inc.	289
Serca Foodservices Inc. (Western Division)	750
Serca Service Alimentaire Inc.	250
Serco Facilities Management	580
Shannahan's Investigation & Security Limited	450
Sharp Electronics of Canada Ltd	160
Sharps Audio Visual Ltd.	160
Shell Canada Limited	3 454
Sheraton Centre Toronto Hotel Starwood Hotels Canada	809
Sheraton Halifax Hotel	302
Sheraton Laval	253
Sheraton Ottawa Hotel & Towers	165
Sheraton Suites Calgary Eau Claire	293
Sheraton Vancouver Wall Centre Hotel	375
Sheraton Winnipeg Hotel	165
Siemens Canada Limited	4 000
Siemens Westinghouse Inc.	800
Sierra Systems Consultants Inc	900
Sifto Canada Inc.	590
Simmons Canada Inc	560
Simon Fraser University	1 700
Simplex International Time Equipment Co	300
Simtran Technologies Inc	100
Sinclair Technologies Inc	150
Sisca Inc	120
Skyjack Inc	600
SMED International Inc.	2 104
Smith Lyons Torrence Stevenson & Mayer	400
SMS Modern Cleaning Services Inc.	5 023

Employeurs	# Employés
Snap-on Tools of Canada Ltd	550
SNC Lavalin Inc.	11 244
SNC Technologies Inc.	850
Sobeys Ontario	13 000
Sodexho Canada Inc	1 185
Sonepar Distribution Inc	950
Sony of Canada Ltd	1 145
Soucy International Inc.	350
Source Medical Corporation	566
South East Development Council Corp.	175
Spar Aerospace Limited	2 507
SPB Canada Inc.	600
Spectrum Signal Processing Inc.	165
St Joseph Printing Limited	450
St Lawrence College Saint-Laurent	408
St. John's Dockyard Limited	150
St. Joseph Print Group Inc.	595
Stanchem Inc	450
Standard Aero Ltd.	1 600
Standard Knitting Limited	260
Stanfields Ltd.	450
Stantec Consulting Ltd.	1 500
Steel and Engine Products Ltd (Shelburne Ship Repair)	100
Steels Industrial Products Ltd	160
Storagetek Canada Inc	200
Strongco Inc.	1 141
Stryker Bertec Medical Inc.	180
Sun Microsystems of Canada Inc	480
Suncor Energy Inc.	3 609
Superior Emergency Vehicles	132
Superior Propane Inc.	1 262
Supreme Basics	220
Supremex Inc.	700
Surgenor Pontiac Buick Limited	276
Swish Maintenance Limited	200
Swiss Denim	750
Symantec Corporation	300
Symbol Technologies Canada ULC	151
Sysco Food Services of Ontario	450
Sysco Serca Foodservice Inc.	4 000
Sysco-Konings Wholesale	450
Systèmes M3I Inc	391
Tab Products of Canada Limited	110
Tannis Food Distributors	125
Taro Pharmaceuticals Inc.	220
Tayco Panelink Ltd	230
Technicolor Canada Inc.	430
Technologies Multipartner (TMI) Inc	650
Tecsult Inc.	887
Teknion Furniture Systems Limited	1 800
Telav Inc	611

ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX 2001

Employeurs	# Employés
Télé Université	200
Telemedia Communications Inc	540
Tenaquip Limited	257
Terra Footwear Ltd.	120
Thales Systems Canada Inc.	120
The Cambridge Towel Corporation	350
The Canadian Salt Company Limited	867
The Codville Company	665
The Cohos Evamy Partnership	102
The Conference Board of Canada	200
The Fairmont Winnipeg	270
The GH Group of Companies	100
The Great West Life Assurance Company	2 870
The Hilton Hotel - London	200
The McElhanney Group Ltd.	470
The North West Company Inc.	3 700
The Pepsi Bottling Group/Société du groupe d'embouteillage Pepsi	1 000
The Prince George Hotel	140
The Sutton Place Hotel Toronto	400
The Westin Edmonton/Starwood	310
The Westin Harbour Castle	575
Therapex Div of E-Z-EM Canada Inc	249
Thrifty Canada Ltd	294
Thyssen Krupp Elevator	1 098
Tibbett & Britten Group Canada Inc.	129
Toromont Industries Ltd.	300
Toronto Auto Auctions Limited	433
Toshiba of Canada Ltd	500
Total Credit Recovery Limited	420
TRA Atlantic	150
Transcontinental Group LGM Graphics Inc	180
Transcontinental Printing Inc.	507
Transport St-Léonard Inc	100
UAP Inc	4 289
Ultramar Ltée	1 000
UMA Group Ltd.	1 500
Uniclean Building Maintenance Contractor	250
Unisource Canada Inc	1 630
Unisys Canada Inc	500
Université de Montréal	5 000
Université d'Ottawa	2 110
Université du Québec √ Montréal	3 350
Université Laval	4 000
Université McGill University	5 000
University College of the Fraser Valley	600
University of Alberta	3 700
University of British Columbia	8 000
University of Calgary	4 000
University of Guelph	2 575
University of Manitoba	5 750
University of New Brunswick	1 474
University of Saskatchewan	6 000
University of Toronto	6 700
University of Victoria	3 500
University of Waterloo	3 500
University of Western Ontario	3 100
University of Windsor	1 604
UtiliCorp Networks Canada (Alberta) Ltd.	100
Valcom Limited	100
Vancouver Shipyards Co. Ltd.	250
Vapor Rail Inc	350
Victoria Shipyards Co Ltd	150
Victorian Order of Nurses (Ontario)	3 000
Vitalaire Healthcare	550
Vitality Foodservice Canada Ltd.	150
Vita-Tech Canada Inc.	135
Volkswagen Canada Inc	980
VWR Canlab	150
Wabush Mines	750
Wajax Industries Limited	1 700
Walbar Canada Inc	740
Wardrop Engineering Inc	320
Warner Lambert Canada Inc.	1 370
Warren Shepell Consultants Group	155
Watson Wyatt & Company	230
Webcom Ltd	206
Wesco Distribution Canada Inc.	770
Westburne Electrical Inc.	2 391
Westburne Québec Inc.	583
Western Star Trucks a Division of Freightliner Ltd	600
Weston Bakeries Limited	3 500
Westower Communications Ltd	340
WG Thompson & Sons Ltd.	340
Whitehall Robins Inc	100
Wilkinson Steel & Metals	250
William M. Mercer Limited	1 500
Wiltel Communications (Canada) Inc.	472
Winpack Technologies Inc	250
Wood Wyant Inc	385
Work Wear Corporation of Canada Ltd.	1 124
Wyeth Ayerst Canada Inc.	1 300
Xception International Inc.	110
Xebec Imaging Services Inc	250
Xerox The Document Company	4 300
Xwave Solutions Incorporated	2 300
Yamaha Motor Canada Ltd.	134
York University	3 116
Yorkville Printing Inc.	300
Zellers Inc	65 000
Zenon Environmental Inc	583

Annexe E :
Résumé statistique

Selon l'article 20 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi,* le ministre doit, chaque année, regrouper les rapports reçus des employeurs en un seul rapport, assortir ce rapport dune analyse et le faire déposer au Parlement. Les tableaux suivants présentent les données qui ont été regroupées à partir des rapports déposés par les employeurs pour l'année 2001[1].

Il s'agit de la quinzième année consécutive où un regroupement et une analyse des rapports soumis par les employeurs relevant du fédéral sont effectués conformément à la Loi. Cette année, des tableaux détaillés pour 2001 ainsi qu'une série de tableaux montrant la représentation des groupes désignés en 1987, 2000 et 2001 ont été préparés.

Les données se rapportant à l'année 2000 peuvent différer des données présentées l'année dernière. Par exemple, les données tiennent maintenant compte des modifications et ajouts reçus trop tard pour pouvoir être regroupés avec les autres données présentées l'année dernière.

Les tableaux figurant dans cette annexe présentent des données englobant les salariés à plein temps, à temps partiel et temporaires. Seuls font exception à cette règle les trois derniers tableaux. Le tableau 9 est un résumé des données sur les groupes désignés; ce dernier compare la représentation des groupes dans l'effectif à la proportion qu'ils représentent parmi tous les employés recrutés, promus et qui ont cessé leurs fonctions. Il ne contient de l'information que sur les travailleurs permanents (à plein temps et à temps partiel). Les deux derniers tableaux présentent séparément des données sur les salaires versés pour des emplois à plein temps et à temps partiel.

La liste figurant à la page suivante présente les tableaux élaborés à partir des données regroupées pour 2001[2].

[1] Veuillez vous reporter au chapitre sur l'évaluation des résultats des employeurs pour consulter la liste complète des employeurs faisant partie du regroupement pour 2001

[2] Il est possible d'obtenir, sur demande, des données plus détaillées. Veuillez vous reporter à la page 12 du présent rapport pour connaître les coordonnees de la Division des normes de travail et de l'équité en milieu de travail

LISTE DE TABLEAU

1: *Membres des groupes désignés selon le sexe, le secteur industriel et le sous-secteur, 2001* 97

2: *Représentation des groupes désignés selon le secteur industriel et le sous-secteur en 1987, 2000 et 2001* 98

3: *Membres des groupes désignés selon le sexe, la région métropolitaine de recensement et la province, 2001* 99

4: *Représentation des groupes désignés selon la région métropolitaine de recensement et la province en 1987, 2000 et 2001* 100

5: *Membres des groupes désignés en 2001 et leur représentation selon la catégorie professionnelle en 2000 et 2001* 101

6: *Membres des groupes désignés recrutés en 2001 et leur représentation dans les recrutements selon la catégorie professionnelle en 2000 et 2001* 101

7: *Membres des groupes désignés promus en 2001 et leur représentation dans les promotions selon le sexe et la catégorie professionnelle en 2000 et 2001* 102

8: *Membres des groupes désignés qui ont cessé leurs fonctions en 2001 et leur représentation dans les cessations de fonctions selon la catégorie professionnelle en 2000 et 2001* 102

9: *Nombre total de membres des groupes désignés et leur représentation et le nombre et pourcentage recrutés, promus et qui ont cessé d'occuper un emploi permanent, selon le secteur, 2000 et 2001* 103

10: *Membres et représentation des groupes désignés qui occupent un emploi permanent à plein temps selon le sexe et l'échelle de salaire, 2001* 105

11: *Membres et représentation des groupes désignés qui occupent un emploi permanent à temps partiel selon le sexe et l'échelle de salaire, 2001* 105

TABLEAU 1

Membres des groupes désignés selon ***le sexe, le secteur industriel et le sous-secteur****, 2001*

Secteur et sous-secteur	Tous les employés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Banque centrale	1 412	643	769	16	7	9	21	14	7	122	61	61
Banques à charte et autres intermédiaires de type bancaire	194 458	56 147	138 311	2 123	438	1 685	3 890	1 301	2 589	33 453	11 255	22 198
Secteur bancaire	*195 870*	*56 790*	*139 080*	*2 139*	*445*	*1 694*	*3 911*	*1 315*	*2 596*	*33 575*	*11 316*	*22 259*
Industries du transport aérien	51 338	31 042	20 296	983	534	449	879	562	317	4 992	2 689	2 303
Industries des services relatifs au transport aérien	17 867	13 287	4 580	289	218	71	261	213	48	2 437	1 641	796
Industries du transport et des services ferroviaires	34 883	30 941	3 942	766	688	78	1 344	1 257	87	2 158	1 821	337
Industries du transport par eau	6 922	6 103	819	173	135	38	133	124	9	218	180	38
Industries des services relatifs au transport par eau	6 775	6 026	749	183	177	6	330	327	3	710	628	82
Industries du camionnage	41 504	35 111	6 393	795	687	108	861	751	110	1 696	1 308	388
Industries du transport en commun	14 800	8 881	5 919	307	187	120	403	299	104	1 020	684	336
Autres industries des services relatifs aux transports	644	242	402	16	7	9	33	11	22	116	60	56
Industrie du transport par pipelines	4 162	2 986	1 176	76	59	17	141	114	27	331	211	120
Secteur des transports	*178 895*	*134 619*	*44 276*	*3 588*	*2 692*	*896*	*4 385*	*3 658*	*727*	*13 678*	*9 222*	*4 456*
Industries de la diffusion des télécommunications	36 512	21 771	14 741	395	213	182	585	402	183	2 542	1 399	1 143
Industrie de la transmission des télécommunications	92 552	50 221	42 331	1 033	529	504	1 833	1 030	803	9 296	4 922	4 374
Autres industries des télécommunications	2 020	1 105	915	19	12	7	25	15	10	413	228	185
Industries des services postaux et services de messagers	84 246	53 372	30 874	1 474	840	634	2 566	1 738	828	11 108	7 372	3 736
Secteur des communications	215 330	126 469	88 861	2 921	1 594	1 327	5 009	3 185	1 824	23 359	13 921	9 438
Mines de métaux	3 093	2 742	351	511	454	57	112	104	8	92	86	6
Mines de charbon	64	52	12	0	0	0	2	2	0	0	0	0
Industries de la viande et de la volaille	874	563	311	10	7	3	31	20	11	10	8	2
Industrie de la transformation du poisson	337	193	144	88	50	38	5	5	0	15	11	4
Industries de la farine, des céréales de table préparées et des aliments pour animaux	2 742	2 247	495	58	52	6	39	34	5	93	67	26
Industries de l'emboutissage, du matriçage et du revêtement de produits en métal	545	386	159	14	7	7	14	12	2	54	35	19
Industrie de la construction et de la réparation de navires	96	88	8	0	0	0	1	1	0	0	0	0
Industries des produits chimiques d'usage industriel n.c.a.	1 196	865	331	5	4	1	25	21	4	64	50	14
Gestion de travaux de construction	245	158	87	3	2	1	2	2	0	11	6	5
Industrie des silos à grain	4 433	3 406	1 027	74	60	14	128	97	31	181	127	54
Industrie de l'énergie électrique	12 045	9 549	2 496	78	66	12	351	323	28	1 381	1 150	231
Produits agricoles, commerce de gros	492	215	277	17	4	13	11	5	6	27	8	19
Sociétés de financement des entreprises	3 079	1 524	1 555	36	20	16	53	26	27	177	91	86
Sociétés d'assurance-dépôts	106	52	54	1	1	0	0	0	0	9	4	5
Autres exploitants immobiliers	93	43	50	0	0	0	1	0	1	8	4	4
Bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services scientifiques et techniques	3 335	2 535	800	86	68	18	170	143	27	498	413	85
Autres services aux entreprises	6 537	5 034	1 503	152	115	37	148	117	31	512	367	145
Affaires étrangères et aide internationale	314	118	196	4	0	4	5	3	2	28	8	20
Gestion des ressources humaines	898	378	520	18	11	7	16	6	10	35	15	20
Gestion des services économiques	1 619	677	942	36	13	23	49	23	26	145	51	94
Musées et archives	1 203	515	688	22	13	9	38	16	22	40	21	19
Projection de films cinématographiques	284	164	120	1	0	1	4	2	2	10	7	3
Théâtres et autres spectacles	679	447	232	3	1	2	7	5	2	21	17	4
Associations commerciales	148	45	103	0	0	0	2	0	2	25	5	20
Autres employés assujettis à la Loi	*44 457*	*31 996*	*12 461*	*1 217*	*948*	*269*	*1 214*	*967*	*247*	*3 436*	*2 551*	*885*
Total - Tous les secteurs	634 759	350 039	284 720	9 865	5 679	4 186	14 519	9 125	5 394	74 049	37 011	37 038

TABLEAU 2

Représentation des groupes désignés selon ***le secteur industriel et le sous-secteur*** *en 1987, 2000 et 2001*

Secteur et sous-secteur	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	1987 (%)	2000 (%)	2001 (%)	1987 (%)	2000 (%)	2001 (%)	1987 (%)	2000 (%)	2001 (%)	1987 (%)	2000 (%)	2001 (%)
Tous les secteurs	*40,9*	*43,8*	*44,9*	*0,7*	*1,5*	*1,6*	*1,6*	*2,3*	*2,3*	*5,0*	*10,7*	*11,7*
Banques	*76,1*	*71,4*	*71,0*	*0,6*	*1,2*	*1,1*	*1,8*	*2,3*	*2,0*	*9,5*	*16,6*	*17,1*
Transport aérien	36,5	40,7	39,5	0,4	1,7	1,9	0,8	1,2	1,7	3,5	9,2	9,7
Services au transport aérien	27,2	25,0	25,6	0,3	1,4	1,6	0,4	1,4	1,5	3,5	12,5	13,6
Transport et services ferroviaires	8,1	10,9	11,3	0,8	2,0	2,2	1,6	3,7	3,9	2,7	5,8	6,2
Transport par eau	11,9	11,6	11,8	1,4	2,3	2,5	1,5	1,4	1,9	3,4	3,3	3,1
Services du transport par eau	6,9	10,7	11,1	0,8	1,7	2,7	1,6	3,2	4,9	1,3	7,7	10,5
Camionnage	13,6	15,5	15,4	0,7	1,6	1,9	1,3	1,6	2,1	1,5	3,3	4,1
Transport en commun	17,0	24,8	40,0	1,1	2,7	2,1	3,1	3,7	2,7	2,1	6,7	6,9
Transport par pipeline	18,3	26,5	28,3	1,2	1,7	1,8	4,2	3,2	3,4	5,4	7,0	8,0
Transports	*16,9*	*22,9*	*24,7*	*0,7*	*1,8*	*2,0*	*1,4*	*2,2*	*2,5*	*2,6*	*6,9*	*7,6*
Diffusion des télécommunications	34,8	41,1	40,4	0,4	1,1	1,1	1,3	1,7	1,6	2,9	5,7	7,0
Transmission des télécommunications	46,7	46,7	45,7	0,5	0,9	1,1	1,1	2,0	2,0	4,6	8,6	10,0
Services postaux et de messagers	35,0	36,8	36,6	0,8	1,7	1,7	1,7	3,2	3,0	4,1	12,7	13,2
Communications	39,6	41,7	41,3	0,6	1,3	1,4	1,4	2,4	2,3	4,0	9,7	10,8
Mines de métaux	7,0	11,3	11,3	2,7	15,6	16,5	1,2	4,3	3,6	1,0	3,3	3,0
Silos à grain	15,1	23,1	23,2	0,5	1,9	1,7	1,4	2,4	2,9	1,1	3,2	4,1
Industrie de l'énergie électrique	0,0	19,8	20,7	0,0	0,7	0,6	0,0	3,3	2,9	0,0	9,9	11,5
Sociétés de financement des entreprises	49,4	51,6	50,5	0,0	1,1	1,2	0,9	1,6	1,7	3,4	5,8	5,7
Architectes, ingénieurs et autres	20,7	23,2	24,0	0,3	1,8	2,6	2,8	3,7	5,1	5,6	12,2	14,9
Autres services aux entreprises	19,1	23,0	23,0	0,2	2,1	2,3	0,4	1,9	2,3	6,1	7,7	7,8
Autres secteurs	*21,2*	*26,5*	*28,0*	*0,9*	*2,4*	*2,7*	*2,3*	*2,7*	*2,7*	*2,6*	*6,9*	*7,7*

TABLEAU 3

*Membres des groupes désignés selon **le sexe, la région métropolitaine de recensement et la province**, 2001*

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Région métropolitaine de recensement, province et territoire	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Calgary	**30 059**	15 977	14 082	**533**	266	267	**963**	572	391	**2 961**	1 444	1 517
Edmonton	**18 906**	11 016	7 890	**436**	223	213	**541**	338	203	**1 733**	928	805
Halifax	**8 058**	4 338	3 720	**81**	55	26	**270**	184	86	**329**	162	167
Montréal	**85 504**	46 504	39 000	**461**	235	226	**1 112**	678	434	**4 730**	2 385	2 345
Regina	**3 559**	1 693	1 866	**71**	37	34	**157**	76	81	**144**	74	70
Toronto	**167 213**	88 762	78 451	**1 541**	781	760	**3 119**	1 874	1 245	**39 476**	19 084	20 392
Vancouver	**54 871**	31 036	23 835	**805**	478	327	**1 448**	949	499	**12 276**	5 948	6 328
Winnipeg	**21 294**	13 170	8 124	**864**	512	352	**729**	525	204	**1 399**	816	583
Régions métropolitaines de recensement	***389 464***	*212 496*	*176 968*	***4 792***	*2 587*	*2 205*	***8 339***	*5 196*	*3 143*	***63 048***	*30 841*	*32 207*
Ontario	**283 328**	152 427	130 901	**3 229**	1 788	1 441	**6 206**	3 875	2 331	**46 106**	22 884	23 222
Québec	**112 677**	62 081	50 596	**786**	426	360	**1 473**	923	550	**5 299**	2 700	2 599
Nouvelle-Écosse	**14 363**	7 347	7 016	**118**	80	38	**504**	306	198	**478**	229	249
Nouveau-Brunswick	**13 312**	6 422	6 890	**125**	63	62	**333**	183	150	**216**	109	107
Manitoba	**27 581**	17 246	10 335	**1 244**	742	502	**934**	681	253	**1 545**	918	627
Colombie-Britannique	**76 553**	42 632	33 921	**1 313**	742	571	**2 066**	1 288	778	**13 371**	6 545	6 826
Île-du-Prince-Édouard	**1 134**	579	555	**5**	3	2	**25**	15	10	**9**	2	7
Saskatchewan	**14 486**	8 363	6 123	**772**	560	212	**481**	296	185	**459**	243	216
Alberta	**62 920**	34 698	28 222	**1 333**	703	630	**1 954**	1 190	764	**5 289**	2 672	2 617
Terre-Neuve	**6 814**	3 559	3 255	**210**	123	87	**159**	104	55	**50**	28	22
Yukon	**422**	179	243	**24**	9	15	**11**	7	4	**18**	12	6
Territoires du Nord-Ouest	**800**	546	254	**129**	81	48	**8**	5	3	**24**	8	16
Canada	**634 759**	350 039	284 720	**9 865**	5 679	4 186	**14 519**	9 125	5 394	**74 049**	37 011	37 038

* Le total pour le Canada n'est pas égal à la somme des totaux provinciaux.

TABLEAU 4

Représentation des groupes désignés selon ***la région métropolitaine de recensement et la province*** *en 1987, 2000 et 2001*

	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Région métrolitaine de recensement, province et territoire	**1987 (%)**	**2000 (%)**	**2001 (%)**	**1987 (%)**	**2000 (%)**	**2001 (%)**	**1987 (%)**	**2000 (%)**	**2001 (%)**	**1987 (%)**	**2000 (%)**	**2001 (%)**
Calgary	47,6	45,3	46,8	0,5	1,7	1,8	1,9	3,3	3,2	5,6	9,1	9,9
Edmonton	44,5	41,5	41,7	0,7	2,0	2,3	2,0	2,9	2,9	4,4	8,5	9,2
Halifax	41,2	45,1	46,2	0,5	1,0	1,0	1,6	3,5	3,4	1,9	4,1	4,1
Montréal	39,0	46,2	45,6	0,3	0,5	0,5	1,1	1,2	1,3	3,0	4,7	5,5
Regina	42,9	50,7	52,4	0,4	2,0	2,0	2,4	4,7	4,4	1,6	4,2	4,0
Toronto	47,1	46,3	46,9	0,6	0,9	0,9	1,5	2,0	1,9	12,0	22,5	23,6
Vancouver	40,4	43,8	43,4	0,5	1,3	1,5	1,5	2,4	2,6	7,9	20,6	22,4
Winnipeg	32,7	38,0	38,2	0,8	3,9	4,1	1,8	3,3	3,4	2,9	6,3	6,6
Ontario	44,2	44,7	46,2	0,7	1,1	1,1	1,6	2,3	2,2	7,3	15,4	16,3
Québec	39,8	44,5	44,9	0,4	0,7	0,7	1,1	1,2	1,3	2,6	3,9	4,7
Nouvelle-Écosse	34,4	46,3	48,8	0,4	0,8	0,8	3,5	3,6	3,5	1,3	3,2	3,3
Nouveau-Brunswick	32,2	51,3	51,8	0,4	0,9	0,9	1,8	2,6	2,5	1,1	1,6	1,6
Manitoba	30,5	36,6	37,5	1,0	4,2	4,5	1,7	3,3	3,4	2,6	5,3	5,6
Colombie-Britannique	41,5	44,5	44,3	0,7	1,6	1,7	1,7	2,7	2,7	6,2	15,8	17,5
Île-du-Prince-Édouard	38,0	47,3	48,9	0,2	0,6	0,4	1,2	2,2	2,2	1,0	0,7	0,8
Saskatchewan	35,1	38,7	42,3	1,4	4,8	5,3	1,8	3,5	3,3	1,2	3,0	3,2
Alberta	45,3	43,3	44,9	0,7	1,9	2,1	1,9	3,1	3,1	4,0	7,6	8,4
Terre-Neuve	38,4	46,9	47,8	0,6	3,0	3,1	1,0	2,1	2,3	0,7	0,9	0,7
Yukon	31,4	57,1	57,6	3,8	6,0	5,7	0,8	3,2	2,6	1,4	4,5	4,3
Territoires du Nord-Ouest	21,9	32,4	31,8	9,6	18,1	16,1	1,4	1,3	1,0	2,5	2,8	3,0
Nuvavut		100,0			0,0			0,0			0,0	
Canada	40,9	43,8	44,9	0,7	1,5	1,6	1,6	2,3	2,3	5,0	10,7	11,7

TABLEAU 5

*Membres des groupes désignés en 2001 et leur représentation selon la **catégorie professionnelle** en 2000 et 2001*

	Tous les salariés	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Nombre	%	%	Nombre	%	%	Nombre	%	%	Nombre	%	%
Catégorie professionnelle	Nombre	2001	2001	2000	2001	2001	2000	2001	2001	2000	2001	2001	2000
Cadres supérieurs	4 926	965	19,6	19,1	27	0,5	0,4	94	1,9	1,9	184	3,7	3,2
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	65 294	27 653	42,4	42,9	536	0,8	0,8	1 227	1,9	2,0	5 734	8,8	8,3
Professionnels	79 512	35 411	44,5	42,6	699	0,9	0,8	1 515	1,9	2,0	13 131	16,5	15,2
Personnel semi-professionnel et technique	36 041	6 102	16,9	16,1	488	1,4	1,3	615	1,7	1,7	1 846	5,1	4,8
Surveillants	21 592	13 671	63,3	61,7	319	1,5	1,3	430	2,0	2,1	2 789	12,9	12,4
Contremaîtres	8 759	386	4,4	4,0	206	2,4	2,1	271	3,1	3,0	412	4,7	4,2
Personnel administratif et de bureau principal	44 054	35 663	81,0	82,5	545	1,2	1,2	841	1,9	2,0	7 720	17,5	16,1
Personnel spécialisé de la vente et des services	6 977	3 195	45,8	41,4	94	1,3	1,2	135	1,9	1,8	474	6,8	5,6
Travailleurs qualifiés et artisans	58 136	1 737	3,0	2,8	1 192	2,1	1,9	1 769	3,0	3,1	4 032	6,9	6,0
Personnel de bureau	193 766	129 097	66,6	66,7	2 963	1,5	1,5	4 958	2,6	2,7	26 740	13,8	12,9
Personnel intermédiaire de la vente et des services	29 989	19 776	65,9	65,3	503	1,7	1,5	533	1,8	1,4	3 310	11,0	10,0
Travailleurs manuels spécialisés	68 861	7 823	11,4	6,7	1 694	2,5	2,2	1 657	2,4	2,1	5 813	8,4	7,8
Autre personnel de la vente et des services	11 397	2 755	24,2	23,1	307	2,7	2,5	264	2,3	2,4	1 524	13,4	12,4
Autres travailleurs manuels	5 455	486	8,9	10,4	292	5,4	4,4	210	3,8	3,4	340	6,2	5,6
Nombre total des salariés	*634 759*	*284 720*	*44,9*	*43,8*	*9 865*	*1,6*	*1,5*	*14 519*	*2,3*	*2,3*	*74 049*	*11,7*	*10,7*

TABLEAU 6

*Membres des groupes désignés recrutés en 2001 et leur représentation dans les **recrutements selon la catégorie professionnelle** en 2000 et 2001*

	Tous les salariés	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Nombre	%	%	Nombre	%	%	Nombre	%	%	Nombre	%	%
Catégorie professionnelle	Nombre	2001	2001	2000	2001	2001	2000	2001	2001	2000	2001	2001	2000
Cadres supérieurs	458	83	18,1	20,0	1	0,2	0,4	3	0,7	0,8	15	3,3	1,6
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	6 247	2 354	37,7	38,2	40	0,6	0,7	55	0,9	0,9	569	9,1	7,8
Professionnels	11 092	4 310	38,9	36,9	80	0,7	0,7	81	0,7	0,8	1 735	15,6	15,3
Personnel semi-professionnel et technique	5 445	1 117	20,5	20,4	72	1,3	1,2	53	1,0	0,8	313	5,7	5,2
Surveillants	1 659	841	50,7	52,2	23	1,4	1,3	11	0,7	0,8	174	10,5	10,8
Contremaîtres	441	55	12,5	8,9	14	3,2	1,1	7	1,6	1,5	19	4,3	2,8
Personnel administratif et de bureau principal	5 757	3 797	66,0	65,7	53	0,9	0,9	54	0,9	1,4	713	12,4	14,8
Personnel spécialisé de la vente et des services	929	266	28,6	35,2	6	0,6	0,3	2	0,2	0,5	63	6,8	6,9
Travailleurs qualifiés et artisans	5 566	244	4,4	4,4	134	2,4	1,7	130	2,3	0,8	770	13,8	7,7
Personnel de bureau	34 357	22 134	64,4	63,8	518	1,5	1,4	372	1,1	1,2	5 122	14,9	14,2
Personnel intermédiaire de la vente et des services	9 624	6 485	67,4	67,4	167	1,7	2,1	196	2,0	0,7	1 106	11,5	14,8
Travailleurs manuels spécialisés	21 766	2 321	10,7	8,2	533	2,4	2,4	247	1,1	0,9	2 623	12,1	11,4
Autre personnel de la vente et des services	3 300	905	27,4	32,3	93	2,8	3,3	46	1,4	1,4	443	13,4	14,4
Autres travailleurs manuels	1 691	105	6,2	8,5	72	4,3	2,6	13	0,8	0,7	58	3,4	3,3
Nombre total des salariés	*108 332*	*45 017*	*41,6*	*38,7*	*1 806*	*1,7*	*1,6*	*1 270*	*1,2*	*1,0*	*13 723*	*12,7*	*12,1*

TABLEAU 7

Membres des groupes désignés promus en 2001 et leur représentation dans les ***promotions selon le sexe et la catégorie professionnelle*** *en 2000 et 2001*

	Tous les salariés	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Nombre	%	%	Nombre	%	%	Nombre	%	%	Nombre	%	%
Catégorie professionnelle	**Nombre**	**2001**	**2001**	**2000**	**2001**	**2001**	**2000**	**2001**	**2001**	**2000**	**2001**	**2001**	**2000**
Cadres supérieurs	467	120	25,7	26,3	5	1,1	0,3	4	0,9	1,2	25	5,4	4,0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	9 230	4 474	48,5	46,8	74	0,8	0,8	158	1,7	1,8	992	10,7	9,9
Professionnels	10 174	5 189	51,0	49,6	108	1,1	1,0	189	1,9	1,9	2 007	19,7	19,1
Personnel semi-professionnel et technique	2 000	375	18,8	19,5	35	1,8	1,8	41	2,1	1,3	121	6,1	5,6
Surveillants	3 182	2 071	65,1	64,4	47	1,5	1,1	55	1,7	1,6	472	14,8	15,0
Contremaîtres	1 007	53	5,3	4,5	23	2,3	1,8	22	2,2	2,4	39	3,9	4,6
Personnel administratif et de bureau principal	6 639	5 092	76,7	79,5	110	1,7	1,4	140	2,1	1,8	1 436	21,6	19,3
Personnel spécialisé de la vente et des services	661	350	53,0	47,9	14	2,1	0,7	9	1,4	2,2	65	9,8	9,4
Travailleurs qualifiés et artisans	2 097	88	4,2	4,9	87	4,1	2,6	43	2,1	3,2	139	6,6	6,2
Personnel de bureau	12 451	8 680	69,7	68,4	190	1,5	1,9	250	2,0	2,0	1 901	15,3	16,7
Personnel intermédiaire de la vente et des services	784	387	49,4	55,2	21	2,7	2,0	12	1,5	1,1	74	9,4	12,8
Travailleurs manuels spécialisés	1 490	131	8,8	6,8	56	3,8	4,3	37	2,5	2,1	98	6,6	6,7
Autre personnel de la vente et des services	372	58	15,6	20,5	5	1,3	2,1	10	2,7	1,0	40	10,8	6,9
Autres travailleurs manuels	407	31	7,6	12,0	19	4,7	4,0	10	2,5	2,5	27	6,6	4,5
Nombre total de salariés	*50 961*	*27 099*	*53,2*	*53,4*	*794*	*1,6*	*1,4*	*980*	*1,9*	*1,9*	*7 436*	*14,6*	*14,4*

TABLEAU 8

Membres des groupes désignés qui ont cessé leurs fonctions en 2001 et leur représentation dans les ***cessations de fonctions selon la catégorie professionnelle*** *en 2000 et 2001*

	Tous les salariés	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Nombre	%	%	Nombre	%	%	Nombre	%	%	Nombre	%	%
Catégorie professionnelle	**Nombre**	**2001**	**2001**	**2000**	**2001**	**2001**	**2000**	**2001**	**2001**	**2000**	**2001**	**2001**	**2000**
Cadres supérieurs	616	109	17,7	15,8	2	0,3	0,3	12	1,9	1,6	12	1,9	2,9
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	7 587	2 987	39,4	39,5	61	0,8	0,8	148	2,0	2,0	642	8,5	8,6
Professionnels	10 457	4 070	38,9	39,5	68	0,7	0,9	177	1,7	1,8	1 443	13,8	14,9
Personnel semi-professionnel et technique	3 784	797	21,1	20,6	55	1,5	1,6	70	1,8	1,7	197	5,2	5,9
Surveillants	2 304	1 220	53,0	56,2	28	1,2	1,6	32	1,4	2,3	223	9,7	10,9
Contremaîtres	1 025	62	6,0	5,7	23	2,2	1,5	24	2,3	2,4	24	2,3	3,6
Personnel administratif et de bureau principal	5 098	3 602	70,7	75,1	58	1,1	1,5	102	2,0	2,1	668	13,1	14,4
Personnel spécialisé de la vente et des services	1 085	341	31,4	27,7	11	1,0	0,6	16	1,5	1,1	46	4,2	5,8
Travailleurs qualifiés et artisans	4 764	155	3,3	3,7	85	1,8	1,5	165	3,5	2,9	289	6,1	6,5
Personnel de bureau	26 885	18 199	67,7	70,0	460	1,7	1,5	543	2,0	2,2	3 457	12,9	13,2
Personnel intermédiaire de la vente et des services	4 815	2 955	61,4	60,0	110	2,3	1,9	96	2,0	1,9	375	7,8	9,7
Travailleurs manuels spécialisés	18 727	1 454	7,8	7,8	431	2,3	2,1	252	1,3	1,2	2 128	11,4	9,9
Autre personnel de la vente et des services	2 377	581	24,4	28,9	64	2,7	3,3	55	2,3	2,3	250	10,5	11,2
Autres travailleurs manuels	1 761	164	9,3	4,6	68	3,9	2,7	32	1,8	2,2	70	4,0	2,6
Nombre total de salariés	*91 285*	*36 696*	*40,2*	*41,3*	*1 524*	*1,7*	*1,6*	*1 724*	*1,9*	*1,9*	*9 824*	*10,8*	*11,0*

TABLEAU 9

Nombre total de membres des groupes désignés et leur représentation et le nombre et pourcentage ***recrutés, promus et qui ont cessé d'occuper un emploi permanent****, selon le secteur, 2000 et 2001*

	Tous les salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
Tous les secteurs	**2000**	**2001**	**2000**	**2001**	**2000**	**2001**	**2000**	**2001**	**2000**	**2001**
Employés	595 079	624 836	260 214	278 471	8 789	9 711	13 880	14 442	63 869	73 305
Recrutements	101 836	104 264	39 330	42 081	1 628	1 763	991	1 257	12 326	13 458
Promotions	60 432	50 638	32 258	26 873	872	791	1 135	978	8 727	7 407
Cessations	93 640	89 153	38 597	35 202	1 458	1 504	1 797	1 703	10 357	9 654
Effet Net	0	15 111	0	6 879	0	259	0	-446	0	3 804
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation	100,0	100,0	43,7	44,6	1,5	1,6	2,3	2,3	10,7	11,7
Part des recrutements	100,0	100,0	38,6	40,4	1,6	1,7	1,0	1,2	12,1	12,9
Part des promotions	100,0	100,0	53,4	53,1	1,4	1,6	1,9	1,9	14,4	14,6
Part des cessations	100,0	100,0	41,2	39,5	1,6	1,7	1,9	1,9	11,1	10,8
Banques										
Employés	171 956	190 485	122 724	134 935	1 987	2 086	3 873	3 862	28 586	33 023
Recrutements	21 621	25 491	12 641	15 210	201	232	230	216	3 586	3 765
Promotions	31 075	27 363	20 938	18 716	394	319	597	524	5 684	5 184
Cessations	27 929	23 350	18 405	14 951	392	294	591	454	4 040	3 337
Effet Net	0	2 141	0	259	0	-62	0	-238	0	428
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation	100,0	100,0	71,4	70,8	1,2	1,1	2,3	2,0	16,6	17,3
Part des recrutements	100,0	100,0	58,5	59,7	0,9	0,9	1,1	0,8	16,6	14,8
Part des promotions	100,0	100,0	67,4	68,4	1,3	1,2	1,9	1,9	18,3	18,9
Part des cessations	100,0	100,0	65,9	64,0	1,4	1,3	2,1	1,9	14,5	14,3
Transports										
Employés	164 513	178 472	37 592	44 134	2 975	3 583	3 569	4 384	11 372	13 657
Recrutements	35 380	41 533	9 617	12 745	796	889	325	702	3 442	4 187
Promotions	9 037	8 165	2 622	1 849	200	189	171	180	664	511
Cessations	26 552	30 238	5 990	7 466	497	646	426	494	1 835	2 382
Effet Net	0	11 295	0	5 279	0	243	0	208	0	1 805
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation	100,0	100,0	22,9	24,7	1,8	2,0	2,2	2,5	6,9	7,7
Part des recrutements	100,0	100,0	27,2	30,7	2,2	2,1	0,9	1,7	9,7	10,1
Part des promotions	100,0	100,0	29,0	22,6	2,2	2,3	1,9	2,2	7,3	6,3
Part des cessations	100,0	100,0	22,6	24,7	1,9	2,1	1,6	1,6	6,9	7,9

TABLEAU 9 (suite)

Nombre total de membres des groupes désignés et leur représentation et le nombre et pourcentage ***recrutés, promus et qui ont cessé d'occuper un emploi permanent****, selon le secteur, 2000 et 2001*

	Tous les salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
Communications										
Employés	207 881	212 054	86 646	87 352	2 635	2 903	5 037	4 989	20 429	23 227
Recrutements	38 864	32 521	15 239	12 632	493	485	382	286	4 879	5 093
Promotions	15 560	11 183	7 323	5 145	171	172	254	198	2 029	1 349
Cessations	32 263	27 257	12 602	10 871	407	385	573	472	4 102	3 422
Effet Net	0	5 264	0	1 761	0	100	0	-186	0	1 676
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation	100,0	100,0	41,7	41,2	1,3	1,4	2,4	2,4	9,8	11,0
Part des recrutements	100,0	100,0	39,2	38,8	1,3	1,5	1,0	0,9	12,6	15,7
Part des promotions	100,0	100,0	47,1	46,0	1,1	1,5	1,6	1,8	13,0	12,1
Part des cessations	100,0	100,0	39,1	39,9	1,3	1,4	1,8	1,7	12,7	12,6
Autres secteurs										
Employés	50 639	43 618	13 220	12 008	1 192	1 139	1 401	1 207	3 482	3 397
Recrutements	5 954	4 687	1 824	1 486	138	157	54	53	419	408
Promotions	4 753	3 923	1 372	1 162	107	111	113	76	350	363
Cessations	6 880	8 275	1 594	1 905	162	179	207	283	380	513
Effet Net	0	-3 588	0	-419	0	-22	0	-230	0	-105
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation	100,0	100,0	26,1	27,5	2,4	2,6	2,8	2,8	6,9	7,8
Part des recrutements	100,0	100,0	30,6	31,7	2,3	3,3	0,9	1,1	7,0	8,7
Part des promotions	100,0	100,0	28,9	29,6	2,3	2,8	2,4	1,9	7,4	9,3
Part des cessations	100,0	100,0	23,2	23,0	2,4	2,2	3,0	3,4	5,5	6,2

TABLEAU 10

Membres et représentation des groupes désignés qui occupent un emploi ***permanent à plein temps selon le sexe et l'échelle de salaire****, 2001*

	Tous les salariés				Autochtones				Personnes handicapées				Membres des minorités visibles			
Échelle de rémunération	Total	Hommes	Femmes	%	Total	%	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes
Moins de 15 000 $	3 627	2 965	662	18.30	114	3.10	80	34	51	1.40	38	13	287	7.90	236	51
15 00 $ - 19 999 $	4 744	2 78	2 036	42.90	158	3.30	94	64	88	1.90	51	37	587	12.40	345	242
20 00 $ - 24 999 $	17 120	7 368	9 752	57.00	423	2.50	207	216	380	2.20	194	186	2 631	15.40	1 233	1 398
25 00 $ - 29 999 $	39 56	13 923	25 583	64.80	787	2.00	298	489	899	2.30	357	542	6 346	16.10	2 160	4 186
30 00 $ - 34 999 $	48 922	19 549	29 373	60.00	895	1.80	422	473	1 036	2.10	487	549	7 518	15.40	2 68	4 910
35 00 $ - 37 499 $	29 18	13 226	15 882	54.60	535	1.80	265	270	730	2.50	369	361	3 928	13.50	1 496	2 432
37 50 $ - 39 999 $	57 219	34 014	23 25	40.60	874	1.50	542	332	2 025	3.50	1 354	671	6 86	11 90	3 433	3 373
40 00 $ - 44 999 $	67 158	35 044	32 114	47.80	1 175	1.70	695	480	1 726	2.60	1 091	635	7 539	11 20	3 654	3 885
45 00 $ - 49 999 $	57 683	35 952	21 731	37.70	855	1.50	634	221	1 536	2.70	1 146	390	5 715	9 90	3 090	2 625
50 00 $ - 59 999 $	74 028	51 170	22 858	30.90	1 048	1.40	806	242	1 592	2.20	1 193	399	7 216	9 70	4 351	2 865
60 00 $ - 69 999 $	44 79	32 181	12 528	28.00	525	1.20	407	118	1 021	2.30	841	180	4 549	10 20	3 047	1 52
70 00 $ - 84 999 $	38 630	29 271	9 359	24.20	353	0.90	291	62	823	2.10	691	132	4 030	10 40	2 845	1 185
85 00 $ - 99 999 $	20 634	16 369	4 265	20.70	162	0.80	137	25	397	1.90	346	51	2 060	10 00	1 532	528
100 000 $ et plus	24 440	19 516	4 924	20 10	152	0.60	134	18	463	1.90	388	75	1 687	6 90	1 240	447
Nombre total de salariés	527 528	313 256	214 272	40.60	8 056	1.50	5 012	3 044	12 767	2.40	8 546	4 221	60 899	11 50	31 270	29 629

TABLEAU 11

Membres et représentation des groupes désignés qui occupent un emploi ***permanent à temps partiel selon le sexe et l'échelle de salaire****, 2001*

	Tous les salariés				Autochtones				Personnes handicapées				Membres des minorités visibles			
Échelle de rémunération	Total	Hommes	Femmes	%	Total	%	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes
Moins de 5 000 $	5 684	3 158	2 526	44 40	71	1 20	33	38	63	1.10	35	28	531	9 30	290	241
$5 00 $ - $7 499 $	3 455	1 369	2 086	60 40	65	1 90	19	46	46	1.30	28	18	394	11 40	169	225
$7 50 $ - $9 999 $	6 251	2 552	3 699	59 20	156	2 50	81	75	100	1 60	30	70	743	11 90	375	368
$10 00 $ - $12 499 $	6 914	2 914	4,00 $	57 90	145	2 10	61	84	113	1 60	49	64	919	13 30	511	408
$12 50 $ - $14 999 $	8 815	3 559	5 256	59 60	179	2 00	85	94	178	2 00	68	110	1 289	14 60	685	604
$15 00 $ - $17 499 $	8 480	2 735	5 745	67 70	165	1 90	48	117	156	1 80	46	110	1 263	14 90	584	679
$17 50 $ - $19 999 $	8 734	2 654	6 080	69 60	156	1 80	48	108	147	1 70	42	105	1 328	15 20	600	728
$20 00 $ - $22 499 $	9 765	2 597	7 168	73 40	188	1 90	61	127	169	1 70	50	119	1 381	14 10	565	816
$22 50 $ - $24 999 $	10 557	2 676	7 881	74 70	147	1 40	28	119	192	1 80	48	144	1 445	13 70	512	933
$25 00 $ - $29 999 $	13 583	3 396	10 187	75 00	198	1 50	61	137	280	2 10	76	204	1 598	11 80	542	1 056
$30 00 $ - $34 999 $	7 746	2 485	5 261	67 90	89	1 10	33	56	122	1 60	40	82	831	10 70	325	506
$35 00 $ - $39 999 $	3 867	1 578	2 289	59 20	51	1 30	23	28	61	1 60	28	33	374	9 70	176	198
$40 00 $ - $49 999 $	2 339	1 132	1 27	51 60	38	1 60	22	16	31	1 30	13	18	225	9 60	118	107
50 000 $ et plus	1 117	303	814	72 90	7	0 60	3	4	17	1 50	3	14	84	7 50	19	65
Nombre total de salariés	97 37	33 18	64 199	66 00	1 655	1 70	606	1 049	1 675	1 70	556	1 119	12 45	12 70	5 471	6 934